

МОНОГРАФИИ ВШЭ  
**СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ  
НАУКИ**



# **ЧТО МЫ ЗНАЕМ О ФРИЛАНСЕРАХ?**

## Социология свободной занятости

Д.О. Стребков  
А.В. Шевчук



Издательский дом  
Высшей школы экономики  
МОСКВА, 2022

УДК 316.44+331.526  
ББК 60.56  
С84



<https://elibrary.ru/gygzlx>

Монография подготовлена в рамках Программы  
фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в 2021 году

Р е ц е н з е н т ы:

*Ж.Т. Тоценко*, д.ф.н., профессор, член-корреспондент РАН,  
главный научный сотрудник Института социологии РАН;

*А.Ю. Чепуренко*, д.э.н., профессор,  
научный руководитель департамента социологии НИУ ВШЭ

**Стребков, Д. О., Шевчук, А. В.** Что мы знаем о фрилансерах? Социология свободной занятости [Текст] / Д. О. Стребков, А. В. Шевчук ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2022. — 527, [1] с. — (Монографии ВШЭ: Социально-экономические науки). — 600 экз. — ISBN 978-5-7598-2722-1 (в пер.). — ISBN 978-5-7598-2804-4 (e-book).

В монографии рассматривается новое явление на российском рынке труда — самостоятельная занятость независимых профессионалов (фрилансеров), работающих удалённо с помощью Интернета. Сколько фрилансеров в России? Как они живут и работают? Каковы трудовые ценности и мотивация фрилансеров? В чём состоят возможности и риски свободной занятости? Каковы дальнейшие перспективы развития фриланса в России? Авторы дают ответы на эти и другие вопросы, опираясь на уникальные эмпирические данные — четыре волны масштабного мониторингового исследования «Перепись фрилансеров», охватывающего период с 2009 по 2019 год. За последнее десятилетие зафиксированы значимые изменения в социально-демографическом и профессиональном составе фрилансеров, а также формальных и неформальных принципах функционирования рынка удалённой работы, демонстрирующие активное освоение инновационной трудовой практики все более широкими слоями российских работников и высвечивающие острые проблемы на этом пути.

Книга адресована не только специалистам в области социально-экономических наук, но и широкому кругу читателей, интересующихся новыми тенденциями на рынке труда.

УДК 316.44+331.526  
ББК 60.56

Опубликовано Издательским домом Высшей школы экономики  
<http://id.hse.ru>

doi: 10.17323/978-5-7598-2722-1

ISBN 978-5-7598-2722-1 (в пер.)  
ISBN 978-5-7598-2804-4 (e-book)

© Стребков Д. О., Шевчук А. В., 2022

# Оглавление

---

Введение .....	11
Герой нашего времени.....	11
От мифов к науке .....	15
Структура работы.....	18
Благодарности.....	23
Глава 1. КТО ТАКИЕ ФРИЛАНСЕРЫ? К СОЦИОЛОГИИ СВОБОДНОЙ ЗАНЯТОСТИ.....	25
Что в имени твоём? Определение фрилансера.....	25
Прощай, организационный человек? .....	33
Удалённая работа: от электронной почты к цифровым платформам .....	38
Проблемный класс: «свободные агенты» и киберпролетарии .....	46
Российский контекст.....	52
В сухом остатке.....	65
Глава 2. НЕИЗВЕСТНЫЕ, НЕВИДИМЫЕ, НЕУЛОВИМЫЕ: КАК МЫ ИЗУЧАЕМ ФРИЛАНСЕРОВ .....	67
Методологические трудности, с которыми приходится считаться .....	67
«Перепись фрилансеров» .....	73
Организация опроса .....	75
Выделение целевой группы .....	83
Оценка репрезентативности выборки .....	87

Дополнительные источники данных .....	94
Глубинные интервью с фрилансерами .....	94
Опрос заказчиков .....	95
«Большие данные» — цифровые следы фрилансеров в Интернете .....	95
Данные RLMS-HSE .....	99
Данные официальной статистики (Росстат).....	100
В сухом остатке.....	100
Глава 3. ЦИФРОВЫЕ ВОРОТНИЧКИ.....	102
Чем занимаются фрилансеры?	
Профессии и специализации .....	102
Профессионалы или самоучки?	
Человеческий капитал фрилансеров.....	113
Уровень образования .....	113
Сфера образования .....	115
Образовательно-профессиональные несоответствия .....	115
Профессиональное мастерство .....	120
Для кого фрилансеры работают? .....	123
Портрет заказчика.....	124
Структура спроса.....	125
Мотивы сотрудничества .....	127
В сухом остатке.....	131
Глава 4. ГЕОГРАФИЯ УДАЛЁННОЙ РАБОТЫ .....	133
Работать можно где угодно.....	133
Много ли фрилансеров живёт на Гоа? .....	138
Зарубежный сегмент рынка .....	140
Российский сегмент рынка.....	150
Где возникает спрос на фрилансеров?	
Местоположение заказчиков .....	159

Направления виртуальной миграции .....	171
Взаимные предпочтения фрилансеров и заказчиков из разных стран .....	171
Профессиональная специализация жителей разных стран .....	175
Удалённая работа: благо или зло? .....	180
В сухом остатке.....	183
<b>Глава 5. ПОРТРЕТ СОВРЕМЕННОГО ФРИЛАНСЕРА .....</b>	<b>185</b>
Молодым везде у нас дорога.....	185
На пути к гендерному паритету .....	194
Фриланс — это удел одиночек? .....	200
В сухом остатке.....	206
<b>Глава 6. СВОБОДНАЯ КАРЬЕРА .....</b>	<b>207</b>
Путь к свободной занятости: нужда, расчёт и мечта .....	208
Век фрилансера недолог? .....	219
Место фриланса в трудовой жизни.....	223
Карьерные планы фрилансеров.....	232
В сухом остатке.....	240
<b>Глава 7. ТРУДОВЫЕ ЦЕННОСТИ.....</b>	<b>241</b>
Что фрилансеры ждут от работы? .....	241
Отличаются ли фрилансеры от остальных работников?.....	249
Как ценности влияют на выбор работы? .....	252
В сухом остатке.....	258
<b>Глава 8. В ВЕЧНЫХ ПОИСКАХ РАБОТЫ.....</b>	<b>260</b>
Портфель заказов и заказчиков .....	260
Биржи или социальные связи? .....	266
Мы выбираем, нас выбирают... ..	282
Страхи безработицы .....	293
В сухом остатке.....	295

Глава 9. ГИБКИЙ ГРАФИК: ПАРАДОКС АВТОНОМИИ .....	297
Трудоголики или бездельники? .....	298
Работа круглые сутки? .....	305
Всегда на связи: от Калининграда до Владивостока .....	316
Тайм-менеджмент .....	320
Ускользающий баланс между работой и жизнью .....	324
В сухом остатке.....	332
Глава 10. НЕФОРМАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА ФРИЛАНСА.....	334
Последний оплот теневой экономики?.....	334
По рукам: как заключаются сделки? .....	337
Из тени в свет: пути легализации .....	344
Хотят ли фрилансеры быть невидимками? .....	350
В сухом остатке.....	356
Глава 11. ОБМАНИ МЕНЯ, ЕСЛИ СМОЖЕШЬ: ПРОБЛЕМЫ И КОНФЛИКТЫ С ЗАКАЗЧИКАМИ .....	358
Оппортунизм: масштабы и формы .....	359
Как (не) решаются проблемы? .....	371
Откуда берутся проблемы?.....	376
Формальные институты: право и биржи.....	377
Виртуальное и реальное взаимодействие .....	379
Социальные связи как источник доверия .....	381
Как избежать взаимных упрёков? .....	387
В сухом остатке.....	394
Глава 12. НА ВОЛЬНЫХ ХЛЕБАХ: СКОЛЬКО ЗАРАБАТЫВАЮТ ФРИЛАНСЕРЫ? .....	396
Хватает ли фрилансерам на хлеб с маслом? .....	396
Выгодно ли быть фрилансером? .....	396
Динамика доходов чистых фрилансеров .....	400
Факторы, которые влияют на доходы фрилансеров .....	406
Проекты большие и маленькие .....	416



Фрилансеры живут лишь сегодняшним днём?.....	421
Неопределённое будущее.....	421
Управление финансами и страхование рисков.....	426
Думают ли фрилансеры о пенсии?.....	432
В сухом остатке.....	437
Глава 13. ЛЕГКО ЛИ БЫТЬ ФРИЛАНСЕРОМ? .....	439
Преимущества и недостатки свободной занятости.....	440
Удовлетворённость работой и жизнью .....	456
Победители и проигравшие: факторы успеха.....	458
Социально-демографические характеристики .....	461
Профессиональные характеристики .....	462
Трудовая мотивация .....	463
Взаимодействие с заказчиками .....	464
Организация труда.....	465
В сухом остатке.....	467
Заключение.....	469
Литература.....	474
Приложения .....	496
Приложение 1. Анкета «Переписи фрилансеров» (2019).....	496
Приложение 2. Анкета «Опроса заказчиков» (2020).....	510
Приложение 3. Типичные специализации «электронных» фрилансеров (по данным сайта FL.ru на июль 2021 года).....	520
Приложение 4. Коэффициенты порядковой пробит-регрессии для зависимой переменной «успешность фрилансера» .....	524

*Посвящается нашим родителям*

## Введение

---

### ГЕРОЙ НАШЕГО ВРЕМЕНИ

Более полувека назад, в 1967 году, в Советском Союзе увидело свет первое издание книги «Человек и его работа», ставшей настольной для отечественных социологов<sup>1</sup>. Её авторы, Андрей Григорьевич Здравомыслов и Владимир Александрович Ядов, задавались вопросом: «Какова сегодняшняя картина отношения к труду в его наиболее массовидной форме индустриального труда и среди той части рабочего класса, которая во многом определяет ближайшие перспективы общественного развития, — среди рабочей молодежи?» [Здравомыслов, Ядов, 2003, с. 11]. Социологи провели анкетный опрос и интервью с молодыми рабочими на нескольких предприятиях крупного промышленного центра, каким являлся Ленинград. Это был яркий пример индустриальной, «заводской» социологии XX века [Абрамов, 2014; Щербина, 2008]. Подобные исследования проводились во всем мире, формируя обширную область, которую можно назвать социологией труда и занятости. Вслед за заводами социологи пришли в офисы, изучая труд клерков, инженеров, управленцев. Не будет преувеличением сказать, что базовые понятия социологии труда разрабатывались на материале крупных организаций индустриальной эпохи.

Сегодня многое изменилось. На карте уже нет индустриальной державы, занимавшей одну шестую часть суши. Занятость в промыш-

---

<sup>1</sup> В 2003 году вышло второе, исправленное и дополненное издание [Здравомыслов, Ядов, 2003].

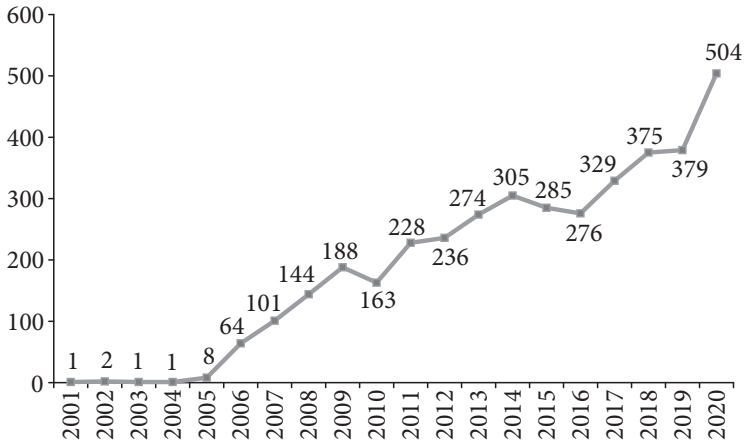
ленном секторе неуклонно сокращается, а молодёжь всё чаще привлекает труд другого рода. Привычные понятия — рабочее место, рабочее время, трудовой коллектив, начальник, карьера, зарплата, профсоюз, выходные, отпуск, пенсия — переосмысливаются, получают новое наполнение или же вовсе отходят на второй план. Всё чаще говорят об удалённой работе, умении «быть занятым», а не безработным (*employability*), мягких навыках (*soft skills*), личном бренде, балансе работы и жизни, портфельной занятости и горизонтальной карьере. Наконец, социологи зачастую не могут так же просто, как раньше, застать множество работников, сконцентрированных в чётко обозначенное рабочее время на своих рабочих местах — общих физических пространствах типа заводов и офисов.

Герои этой книги — фрилансеры, независимые профессионалы, покинувшие офисы и ушедшие на «вольные хлеба». Это программисты, дизайнеры, копирайтеры, переводчики, фотографы, маркетологи, бизнес-консультанты, инженеры и представители многих других занятий, связанных с высокой долей интеллектуального и творческого труда. Многие из них начали работать удалённо задолго до того, как каждому из нас пришлось столкнуться с подобными реалиями во время пандемии новой коронавирусной инфекции COVID-19.

Хотя понятия «фриланс» и «фрилансер» появились достаточно давно, в России в публичном дискурсе они практически не использовались и, по-видимому, были неизвестны широкой аудитории вплоть до середины 2000-х годов. На рисунке В.1 в динамике показано количество сообщений российских информационных агентств и публикаций в российских печатных средствах массовой информации, представленных в международной базе *Factiva*<sup>2</sup>, в которых встречаются слова «фриланс» и/или «фрилансер». Видно, что в 2001–2005 годах это

---

<sup>2</sup> «Фактива» (англ. *Factiva*) — подразделение компании *Dow Jones*, занимающееся предоставлением доступа к деловой и аналитической информации через свои информационно-аналитические службы. В своей основе службы *Factiva* имеют более чем 32 тыс. первичных источников из 157 стран мира на 28 языках. Веб-сайт: <http://www.factiva.com>.



**Рис. В.1.** Количество публикаций в российских СМИ, в которых встречаются слова «фриланс» и/или «фрилансер», 2001–2020 годы

Источник: рассчитано авторами на основе данных *Factiva*.

были буквально единичные случаи<sup>3</sup>. А начиная с 2006 года число таких сообщений последовательно растёт, перевалив уже за 500 в 2020 году. Это говорит о том, что данное явление из маргинального и сравнительно нишевого становится если и не мейнстримом, то, по крайней мере, весьма популярным и заслуживающим внимания со стороны деловых и общественно-политических изданий. Чаще всего печатали информацию о фрилансерах такие издания, как «Коммерсантъ» (108 публикаций), «Аргументы и факты» (76), ИА «Состав.ру» (72), «Деловой Петербург» и «Вечерний Екатеринбург» (по 65).

Авторы данной книги услышали это новое слово также в середине 2000-х годов и, естественно, от «молодёжи». К одному из нас подошла студентка и сообщила о том, что хочет писать диплом о фрилансерах.

<sup>3</sup> Впервые статья со словом «фриланс» в заголовке вышла 13 февраля 2006 года в «Комсомольской правде»: Рябцев А., Данилова С. Чтоб не впасть от шефа в транс, выбирай себе фриланс. URL: <https://www.kp.ru/daily/23657.5/49908/> (дата обращения 15.02.2022).

Конечно же, будучи социологами, мы прекрасно знали о существовании независимых профессионалов, но само слово «фрилансер» было в новинку, не являясь конвенциональным термином в научном сообществе. На предложение переименовать фрилансеров в самозанятых студентка ответила отказом, сославшись на то, что «они сами себя так называют». Буквально на следующий год еще один студент рассказал нам о существовании «бирж удалённой работы». В этот момент наша исследовательская карьера была предрешена на многие годы вперед. Мы надеемся, что и наш скромный вклад способствовал тому, что сегодня термин «фрилансер» уже прочно закрепился в отечественной науке.

Хотя авторы данной книги уже более 20 лет работают в университете и не являются фрилансерами, труд ученых-исследователей и преподавателей вузов имеет много общих черт с работой независимых профессионалов. Это во многом такая же проектная занятость. Любое научное исследование — это проект, строго ограниченный по времени, имеющий четкие критерии оценивания и выполняемый в рамках четко определённого бюджета. Проекты финансируются на конкурсной основе в условиях жесткой конкуренции с коллегами. Заработок исследователей и преподавателей имеет значительную переменную составляющую и может довольно сильно варьироваться в течение года и на более длительных промежутках времени. Большинство преподавателей и научных работников имеют относительно свободный, ненормированный график. Есть определённые часы, когда они ведут занятия у студентов, посещают научные семинары или участвуют в организационных мероприятиях, однако значительной частью своего рабочего времени они могут распоряжаться самостоятельно, выбирая, в какие именно часы им следует готовиться к лекциям, проверять студенческие работы, читать научную литературу или писать статьи. Помимо этого, многие преподаватели пользуются возможностью совмещения своей основной работы с работой в других организациях, например читают лекции в других университетах, проводят маркетинговые исследования для коммерческих организаций, готовят аналитические записки и рекомендации для государственных органов,

выступают на радио и телевидении и т.д. При проведении научных исследований чрезвычайно велика роль творческого начала. Академическая деятельность — это прежде всего интеллектуальный труд, требующий от участников как упорства, знаний и умений, так и вдохновения, фантазии, полёта творческой мысли.

Таким образом, нам, авторам данной книги, фриланс не просто интересен как объект исследования, но и близок по духу. Мы не просто безучастно и беспристрастно следим за нашими «героями», как того требует строгая научная этика, а во многом их хорошо понимаем, чувствуем свою сопричастность и хотим познакомить с миром свободной занятости и удалённой работы как можно более широкую аудиторию читателей. Сами фрилансеры, как мы надеемся, узнают из этой книги много нового и интересного о себе, поймут, чем они похожи и чем отличаются от своих коллег. Те люди, которые только присматриваются к новому явлению, смогут оценить, насколько им самим подходит свободная занятость, могут ли они тоже со временем влиться в ряды независимых профессионалов.

## ОТ МИФОВ К НАУКЕ

В популярной литературе, средствах массовой информации, социальных сетях и блогах транслируется набор устойчивых «мифов о фрилансерах». Миф в данном случае — это обыденное представление, во многом голословное суждение, полученное на основе единичного опыта, отрывочных впечатлений и мнений, приобретающее характер стереотипа. Мифы варьируются от откровенно радужных (свободный график, расслабленная работа с ноутбуком на пляже) до мрачных (одиночество и социальная изоляция, постоянное «кидалово» со стороны заказчиков). Причем в информационном пространстве могут сосуществовать абсолютно противоположные утверждения (об избытии и дефиците заказов, баснословных и мизерных гонорарах). Конечно, в каждом мифе заключена определенная частица истины, но мы сможем понять действительность значительно лучше, если будем опираться на систематически собранные данные и строгие научные процедуры.

На протяжении многих лет мы скрупулёзно изучали свободную занятость в России<sup>4</sup>. В этой книге мы расскажем о том, что мы, социологи, знаем о фрилансерах.

Нами собрана уникальная эмпирическая база, центральным элементом которой является «Перепись фрилансеров» — мониторинговый онлайн-опрос, организованный и проведённый в 2009, 2011, 2014 и 2019 годах на крупнейшем русскоязычном портале для самозанятых профессионалов — бирже удалённой работы FL.ru (ранее Free-lance.ru). Анкета насчитывала от 40 до 50 вопросов, освещающих различные стороны работы и жизни русскоязычных фрилансеров. Во всех случаях использовалась одна и та же методология сбора данных, что позволяет проследить динамику ключевых показателей на протяжении целого десятилетия. В результате мы можем представить эволюцию рынка удалённой работы в России и порассуждать о возможных перспективах дальнейшего развития.

Следует особо отметить, что с точки зрения охвата респондентов «Перепись фрилансеров» является самым масштабным из известных исследований подобного рода не только в России, но и во всем мире.

---

<sup>4</sup> Начиная с 2006 года в рамках Лаборатории экономико-социологических исследований НИУ ВШЭ реализовано несколько индивидуальных и коллективных исследовательских проектов при поддержке Научного фонда НИУ ВШЭ, Российского гуманитарного научного фонда и Российского фонда фундаментальных исследований, посвящённых изучению рынка высококвалифицированных услуг, функционирующего на специальных онлайн-платформах (биржах удалённой работы) и агентов этого рынка. В частности, речь идёт о проектах «Самозанятость высококвалифицированных работников: трудовые стратегии и мотивация» (2006–2007, НИУ ВШЭ), «Самозанятость в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда» (2007–2009, НИУ ВШЭ), «Социальные связи, репутация и доверие на электронных рынках» (2009–2011, НИУ ВШЭ), «Детерминанты удовлетворённости работой и жизнью среди самозанятых профессионалов» (2013–2014, НИУ ВШЭ), «Образовательно-профессиональные аспекты электронной самозанятости» (2014–2015, НИУ-ВШЭ), «Трудовые траектории самозанятых профессионалов» (2014–2015, РГНФ), «Социально-экономические последствия неформальной занятости на рынке удалённой работы» (2016–2018, РГНФ), «Гибкая занятость в платформенной экономике: становление новых рынков и трансформация трудовых практик» (2020–2022, РФФИ).



В каждой из четырёх волн приняло участие от 2,1 до 10,6 тыс. активных фрилансеров, в совокупности — около 28,5 тыс. человек. Это также единственное исследование независимых профессионалов и рынков удалённой работы, имеющее мониторинговый характер. На материалах проведённых исследований нами уже опубликована одна книга и несколько десятков научных статей, в том числе в ведущих отечественных и зарубежных журналах.

Помимо «Переписи фрилансеров», в 2010 и 2020 годах проведён «Опрос заказчиков», в котором приняли участие частные лица и представители бизнеса, сотрудничающие с фрилансерами. Анкеты для фрилансеров и заказчиков включали в себя блоки симметричных вопросов, касающихся их взаимоотношений, что позволяет посмотреть на одну и ту же проблему с двух противоположных точек зрения.

За 15 лет собран и проанализирован большой массив качественных данных по данной проблематике, в частности более сотни интервью. Они позволили получить немало интересных результатов, а также выдвинуть ряд гипотез, проверенных эмпирическим путём уже на количественных данных.

Наконец, современные технологии, в основе которых лежит метод парсинга (веб-скрейпинга), дают возможность получить не только опросные, но и «большие данные», включающие информацию, размещённую зарегистрированными пользователями сайта FL.ru на своих личных профилях в открытом доступе. В частности, массив пользователей, присутствовавших на сайте в 2018–2019 годах, включает в себя 451 тыс. человек, в том числе 210 тыс. активных фрилансеров и 241 тыс. заказчиков. По ним мы имеем информацию о поле, дате рождения, стране и городе проживания, профессиональной специализации и некоторым другим личным характеристикам, отражающим их активность на сайте.

В настоящей работе, опираясь на весь массив собранных данных, мы представим социально-экономический портрет новой категории работников — самозанятых профессионалов (фрилансеров), работающих удалённо, а также выявим основные тенденции на русскоязычном рынке удалённой работы за период с 2009 по 2019 год.

## СТРУКТУРА РАБОТЫ

В главе 1 закладываются теоретические основы дальнейшего исследования. Мы конкретизируем термин «фрилансер» как научную категорию через три ключевые составляющие: самостоятельную занятость, трудовую автономию и профессиональный интеллектуальный труд. Затем мы демонстрируем историчность стандартной модели занятости как нормативного образца и обсуждаем факторы, способствующие распространению самостоятельной (внеорганизационной) занятости. Мы демонстрируем, как под воздействием информационно-коммуникационных технологий меняются модели самозанятости: от традиционного фриланса через удалённую работу к платформенной занятости. Для социологической теории фрилансеры представляют по-настоящему «проблемный класс»: мы анализируем, как противоречивая позиция фрилансеров в социальной структуре отражается в различных концепциях, и предлагаем собственную классификацию существующих подходов. Наконец, мы характеризуем фриланс как инновационную трудовую практику в современной России и делаем обзор русскоязычного рынка удалённой работы, включая его количественные характеристики.

В главе 2 представлено подробное описание методологии и методики эмпирических исследований, данные которых используются в книге. В первую очередь это мониторинговый проект «Перепись фрилансеров», включающий четыре волны опроса, проведённые с 2009 по 2019 год. Их дополняют «Опрос заказчиков», данные глубоких интервью с фрилансерами и заказчиками, «большие данные», собранные методом веб-скрейпинга с сайта FL.ru, данные общероссийских исследований и официальной статистики. Дается подробное описание методологических трудностей, с которыми приходится считаться людям, изучающим самозанятых и рынок удалённой работы, показаны преимущества и ограничения используемых методов сбора данных.

Из главы 3 читатель узнает, чем именно в профессиональном плане занимаются фрилансеры и какие виды работ они выполняют для

заказчиков. Мы показываем, как менялась профессиональная структура рынка фриланса за последние десять лет, и анализируем основные тренды. Разбираемся, какие элементы человеческого капитала необходимы фрилансерам для успешной работы. Ключевыми здесь являются такие образовательно-профессиональные характеристики, как уровень образования, его соответствие реальной деятельности, а также общий уровень профессиональной квалификации. Говоря о том, чем в принципе занимаются фрилансеры, важно понимать и то, кто именно пользуется их услугами, для кого они, собственно, работают. Соответственно, мы представляем обобщённый портрет заказчика, показываем, какова структура спроса на данном рынке и какими мотивами руководствуются люди и организации, принимающие решение о сотрудничестве с фрилансерами.

Глава 4 полностью посвящена географии удалённой работы. Здесь мы показываем всю широту и необъятность территорий, на которых живут и работают русскоязычные фрилансеры и заказчики. Современные компьютерные технологии позволяют работникам выходить за рамки локальных рынков и предоставлять услуги через Интернет поверх территориальных и национальных границ. Мы имеем дело с рынком, который объединяет людей, владеющих русским языком, где бы они ни находились — в различных уголках России, в ближнем или дальнем зарубежье. Тем не менее в некоторых странах, регионах и городах концентрация фрилансеров особенно высока, и географическая структура рынка постепенно трансформируется. Здесь же мы пытаемся ответить на вопрос, каким образом связаны между собой места жительства заказчика и тех фрилансеров, которые выполняют для него различные проекты, и анализируем пространственное разделение труда в профессиональном разрезе, чтобы понять, для каких специализаций наиболее характерна виртуальная миграция.

Глава 5 повествует о том, какие именно категории работников более остальных вовлечены в электронную самозанятость, раскрывая их основные социально-демографические характеристики. Кого же больше среди фрилансеров — молодых или зрелых людей, мужчин или женщин, семейных или одиноких, с детьми или без детей?.. Эмпи-

рические данные позволяют не только ответить на эти вопросы, но и проследить, как менялся портрет фрилансера на протяжении целого десятилетия.

В главе 6 рассматриваются важные аспекты карьеры фрилансера и анализируются её трудовые траектории. Мы разбираемся, каким образом люди приходят к свободной занятости, какие жизненные обстоятельства и внутренние мотивы их к этому подталкивают; надолго ли они задерживаются во фрилансе, насколько устойчивым является их положение на рынке удалённой работы; могут ли они совмещать фриланс с другими видами деятельности — работой по найму в штате организации или предпринимательской активностью — и что они планируют делать в будущем: как они видят свою жизнь через пять лет с точки зрения статуса занятости.

В главе 7 мы пытаемся понять уже не просто как, а почему некоторые люди отказываются от работы по найму и становятся фрилансерами, выбирая для себя именно эту свободную форму занятости. Ключевым аспектом здесь являются их трудовые ценности, и мы разбираемся, действительно ли представления фрилансеров об идеальной работе отличаются от представлений, характерных для российских работников, занятых в штате организаций. Есть ли среди самих фрилансеров различия в представлениях об идеальной работе между мужчинами и женщинами, молодыми и зрелыми, опытными и новичками и т.д.? Какое влияние трудовые ценности оказывают на трудовой путь, как влияют на выбор дальнейшей трудовой траектории?

Глава 8 познакомит читателя с тем, каким образом независимые профессионалы ищут и находят для себя работу на рынке удалённой работы: какие каналы и инструменты они используют для поиска заказчиков, какую роль в этом играют социальные связи, с одной стороны, и онлайн-платформы — с другой; как меняются стратегии поиска с течением времени, по мере накопления фрилансерами профессионального опыта и репутации. Далее мы разберёмся, по каким критериям фрилансеры при прочих равных выбирают заказчиков, с которыми соглашаются работать, какие характеристики являются для них наиболее важными и, наоборот, на что обращают внимание

заказчики, отдавая выполнять проект тому или иному фрилансеру. Читатель также узнает, сколько в среднем проектов фрилансеры выполняют в течение года и с каким количеством заказчиков им приходится сотрудничать.

В главе 9 мы пытаемся распутать ситуацию с продолжительностью рабочего времени фрилансеров, поскольку широко распространены два стереотипа. С одной стороны, фрилансеров считают бездельниками, которые спят до обеда, работают, когда хотят, и вообще, особо сильно не напрягаются. С другой стороны, известно, что фрилансеры, не имея никаких формальных ограничений, часто перерабатывают, взваливая на себя такое огромное количество проектов, что им приходится работать не покладая рук и днём и ночью, и в рабочие дни, и на выходных. Мы пытаемся понять, как фрилансеры в отсутствие навязанного сверху трудового распорядка, самостоятельно организуют свою трудовую деятельность и планируют рабочее время. Наконец, мы показываем, как связано субъективное благополучие фрилансеров (уровень удовлетворённости балансом между работой и личной жизнью и уровень эмоционального истощения) с продолжительностью их рабочего времени и необходимостью работать поздно вечером и ночью, а также в выходные и праздничные дни.

Глава 10 посвящена одному из самых щепетильных вопросов — неформальной составляющей в деятельности фрилансеров. Мы пытаемся разобраться с тем, действительно ли независимые профессионалы в большинстве своём работают «в тени», то есть официально не регистрируют свою занятость, не заключают формальные договоры и не платят налоги, полагаясь при взаимодействии с заказчиками лишь на личную переписку или устные договорённости. Мы увидим, какую роль играют онлайн-платформы в процессе легализации рынка удалённой работы, какие инструменты и механизмы они предлагают фрилансерам и заказчикам, а также разберёмся с тем, какие именно люди первыми двинулись в сторону легализации своей деятельности и чем они принципиально отличаются от всех остальных.

В главе 11 раскрывается довольно широкая палитра рисков, с которыми в ходе взаимодействия сталкиваются как фрилансеры, так

и заказчики. Проблема соблюдения договоренностей и поиска механизмов защиты от возможного оппортунистического поведения со стороны контрагента очень остро стоит на рынке удалённой работы. Мы пытаемся разобраться, как организуется и регулируется взаимодействие между фрилансерами и заказчиками в условиях виртуальных взаимодействий и слабого правового регулирования. В частности, каковы масштабы и формы оппортунизма на рынке? Какие способы разрешения возникающих проблем используются сторонами? Насколько действенны правовые нормы и правила, вводимые биржами удалённой работы? Выполняют ли социальные связи роль альтернативного механизма регулирования взаимоотношений? Каковы перспективы развития формальных и неформальных институтов на рынке удалённой работы?

Глава 12 позволит читателю узнать, сколько зарабатывают независимые профессионалы, насколько выгодным и финансово привлекательным является такой вид занятости. Соответственно, мы постараемся в динамике оценить уровень доходов фрилансеров и степень их дифференциации, посмотрим, как данные показатели выглядят на фоне остального трудоспособного населения России, а также определим социально-демографические и профессиональные факторы, влияющие на эти характеристики. Однако разговор о финансовой компоненте труда фрилансеров был бы неполным, если бы мы ограничились рассмотрением только величины их заработка. Мы затрагиваем ещё один важный вопрос, который напрямую связан с материальным благополучием данной группы работников, — это стабильность и устойчивость их доходов, пытаемся понять, как фрилансеры решают проблему нерегулярности своих заработков, как страхуют свои риски, каким образом ведут учёт и планирование доходов и расходов, каковы особенности их сберегательного поведения.

В заключительной, 13-й главе даётся обзор основных преимуществ и недостатков свободной формы занятости, на что в первую очередь обращают внимание различные категории фрилансеров. Мы пытаемся разобраться с тем, каков же баланс положительных и негативных аспектов деятельности независимых профессионалов, что здесь

перевешивает и почему, насколько в настоящее время они в целом удовлетворены своей работой и жизнью. И, подводя своеобразный итог всему сказанному в настоящей книге, мы определяем основные факторы успеха, повышающие шансы фрилансеров оказаться победителями в чрезвычайно сложной и высококонкурентной борьбе за лучших клиентов и заказчиков, за долгосрочные и высокооплачиваемые проекты. А также выясняем, какие факторы и действия фрилансеров могут, наоборот, практически гарантированно привести их к неудаче.

## БЛАГОДАРНОСТИ

Мы хотели бы выразить свою искреннюю признательность всем людям, в разное время оказывавшим нам помощь в подготовке и проведении «Переписи фрилансеров». Прежде всего поблагодарим В. Воропаева и А. Мажирина — основателей крупнейшей русскоязычной биржи удалённой работы FL.ru (ранее Free-lance.ru), любезно предоставивших нам исследовательскую площадку, а также всех работников биржи, с которыми нам довелось сотрудничать в ходе программирования анкеты, проведения опроса и презентации его результатов. Хорошие, профессиональные отношения у нас сложились и с нынешним руководством биржи — генеральным директором А. Орловым и PR-директором А. Феоктистовой.

Много полезных идей было почерпнуто нами и в беседах с К. Аношиным, основателем ещё одной крупной российской онлайн-платформы для фрилансеров Freelance.ru, директором Национальной гильдии фрилансеров, организатором фриланс-форума «Цифровые воротнички» и инициатором специальной премии для фрилансеров «Золотое копьё».

Значительное число научных работ было написано нами в соавторстве с зарубежными коллегами, чей опыт и свежий взгляд на изучаемые вопросы был крайне полезен. Это Шэннон Н. Дэвис (Shannon N. Davis) из Университета Джорджа Мейсона (Вирджиния, США), Dieter Бёгенхольд (Dieter Bögenhold) из Альпийско-Адриатического университета Клагенфурта (Австрия) и Мария Алексинская, представляю-

щая Центр развития OECD (Париж, Франция). Мы искренне благодарны им за длительное и плодотворное сотрудничество!

Отдельное спасибо мы должны сказать когда-то студентам, а ныне уже выпускникам Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» за плодотворные обсуждения анкеты, помощь в сборе, «чистке», обработке и анализе эмпирических данных, а именно В. Вязниковой, С. Лагуну, А. Лукиной, М. Маркину, Е. Мелиановой, Р. Нагуманову, Е. Назарбаевой, К. Никуткиной, В. Плетнёвой, А. Приваловой, М. Спириной, А. Стахмич, А. Тюлюпо, М. Фёдоровой и многим другим.

Мы особо благодарим научного руководителя департамента социологии НИУ ВШЭ, профессора А. Чепуренко и члена-корреспондента РАН, главного научного сотрудника Института социологии РАН Ж. Тощенко за рецензирование данной монографии и высказанные ценные замечания и предложения. Огромную признательность мы выражаем руководителю Лаборатории экономико-социологических исследований (ЛЭСИ) В. Радаеву за поддержку проблематики рынка удалённой работы в качестве одного из основных исследовательских направлений в рамках деятельности лаборатории. Наши коллеги по департаменту и лаборатории потратили немало личного времени на конструктивное обсуждение наших идей и результатов.

Мы исключительно признательны всем нашим многочисленным респондентам — тысячам фрилансеров и заказчиков, большинство из которых мы даже не знаем по именам, но которые нашли время, отвлеклись от своих рабочих и домашних дел, чтобы принять участие в наших онлайн-опросах, и согласились на интервью под диктофон. Без них данная книга была бы решительно невозможна.

Наконец, мы посвящаем эту книгу нашим родителям, которые на протяжении всей своей жизни вкладывали в нас много усилий, научив упорству, ответственности и независимости, за что мы им очень благодарны. Им пришлось поработать в самых разных организациях, но они практически не успели застать новый удивительный мир свободной занятости.



## Глава 1

---

# КТО ТАКИЕ ФРИЛАНСЕРЫ? К СОЦИОЛОГИИ СВОБОДНОЙ ЗАНЯТОСТИ

ЧТО В ИМЕНИ ТВОЁМ?

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ФРИЛАНСЕРА

Термин «фрилансер» не является строгой научной категорией: его не встретишь на страницах учебников по экономике, статистических сборников или правовых актов. Это слово заимствовано социологами из самой жизни, представляя язык самоописания определённых групп. Именно так, часто даже с гордостью, называют себя многие независимые профессионалы, которые не состоят в штате организаций, а работают индивидуально, оказывая услуги различным заказчикам. Слова «фриланс» и «фрилансер» присутствуют в названиях веб-сайтов, форумов и блогов, посвящённых поиску работы и образу жизни данной категории работников. Крупнейшая в мире биржа удалённой работы называется *Freelancer.com*, а в России её аналог — *FL.ru* (первоначально *Free-lance.ru*). Популярное сообщество в российской социальной сети ВКонтакте — «Клуб фрилансеров. Фриланс — это круто!». Существуют профессиональные объединения — Национальная гильдия фрилансеров в России и *Freelancers Union* в США. Представителям бизнеса, особенно интернет-экономики и креативных индустрий, также хорошо знакомо это слово, так как они являются активными потребителями услуг фрилансеров.

Хотя в современной России слово «фрилансер» звучит как модный жаргон, в английском языке оно имеет долгую историю. Буквально

фрилансер — это *вольный копейщик*<sup>1</sup>. Первое упоминание данного термина обычно приписывают британскому писателю Вальтеру Скотту, который в 1819 году использовал его в историческом романе «Айвенго» для обозначения средневековых воинов-наёмников<sup>2</sup>. Один из героев романа, рыцарь Морис де Браси, говорит: «Я предлагал Ричарду услуги моих “вольных копейщиков” (*free lances*), но он отказался. Отведу своих людей в Гулль, посажу на суда и уеду с ними во Фландрию. В смутные времена человеку дела всегда найдётся работа». Показательно, что в этом маленьком отрывке проступают важные черты современного фриланса — отсутствие постоянного работодателя, проблемы поиска работы и трудности переговоров с заказчиками, а также необходимость проактивной жизненной позиции. Критически настроенный читатель отметит также, что речь идёт про «смутные времена». Но ведь отсутствие стабильности и широкомасштабные изменения устоявшегося социального порядка — это характерная черта и современной эпохи.

Почти сразу же, уже в XIX веке, термин «фрилансер» распространился на более широкий круг явлений. Этим словом, например, называли политиков, не принадлежащих к конкретным партиям. Но чаще всего им обозначали так называемых свободных художников — независимых журналистов, критиков, писателей, музыкантов и представителей других творческих занятий. В современную эпоху этот профессиональный круг расширился за счёт специалистов, занятых в сфере информационно-коммуникационных технологий.

В настоящее время «фрилансер» является наиболее общим и часто употребляемым словом во всём мире для определения независимых

---

<sup>1</sup> От *Free* (англ. — свободный, вольный) и *Lance* (англ. — копейщик, копье-носец).

<sup>2</sup> См., например: The Surprising History of 'Freelance' // Merriam-Webster. URL: <https://www.merriam-webster.com/words-at-play/freelance-origin-meaning> (дата обращения 15.02.2022). Хотя существуют и иные версии: The Surprising Origin Of Freelancing And The Word 'Freelancer' // Freelancer. 23 August 2017. URL: <https://www.freelancer.com/community/articles/the-surprising-origin-of-freelancing-and-the-word-freelancer> (дата обращения 15.02.2022).

IT-специалистов, дизайнеров, журналистов, копирайтеров, переводчиков и представителей других профессий, требующих специального образования, сравнительно высокой квалификации и творческого вклада, работающих на проектной основе с различными заказчиками. Эти люди сами охотно называют себя фрилансерами, в то время как среди таксистов, курьеров или строителей редко встретишь подобное самоопределение. Конечно же, это не единственный термин, и его использование зависит от культурного и профессионального контекстов. Термин «фрилансер» более широко распространён в Европе, тогда как в США независимые работники предпочитают называть себя консультантами (*consultants*) или независимыми подрядчиками (*independent contractors*) [Barley, Kunda, 2004; Osnowitz, 2010].

Заимствуя слово «фрилансер» из обыденного, повседневного языка, социологи, тем не менее, не могут избежать необходимости его чёткого определения для использования в качестве научной категории [Kitching, Smallbone, 2012]. В результате конкретизации и проработки научный термин может существенно отличаться от его размытого обыденного употребления. В большинстве случаев определение фрилансера конструируется из трёх важных составляющих, характеризующих организационный (самозанятость), властный (трудовая автономия) и профессиональный (интеллектуальный труд) аспекты (см. табл. 1.1).

Таблица 1.1. Элементы определения фрилансера

Характеристика	Значение	Расшифровка
Форма занятости	Самостоятельная занятость	Занят индивидуальной трудовой деятельностью, не состоит в штате организаций, не нанимает персонал
Властные отношения	Трудовая автономия	Не находится в прямом подчинении или в косвенной зависимости, имеет высокий уровень контроля над основными параметрами труда и занятости
Профессиональные характеристики	Интеллектуальный труд	Производит нематериальные блага (услуги) на основе интенсивного использования информации, знаний и творческих способностей

В академической литературе выделяются два подхода к определению фрилансера, один из которых условно можно назвать широким, а другой — узким. Широкая трактовка принимает во внимание две характеристики: самостоятельный (внеорганизационный) характер занятости и трудовую автономию (независимость) в принятии решений. Эти характеристики отражены в самом термине, поскольку слово «free» значит «свободный, независимый». Именно такую точку зрения выражает популярный американский исследователь Д. Пинк, относящий к категории фрилансеров представителей самых разнообразных профессий, которые могут работать сразу для нескольких клиентов одновременно (от программистов и дизайнеров до водопроводчиков и строителей) [Пинк, 2005]<sup>3</sup>.

Узкое определение основано на всех трёх элементах: помимо внеорганизационного характера и трудовой автономии оно учитывает профессиональный контекст, связанный с содержанием, уровнем квалификации и культурой труда [Абрамов, 2016]. Такое узкое определение исходит из предпосылки о том, что фрилансерами называют себя в первую очередь представители определённых профессиональных групп и субкультур — квалифицированные профессионалы в творческой, управленческой, научной или технической сферах [Kitching, Smallbone, 2012; Шевчук, 2008]. Именно такое узкое понимание понятия «фриланс» будет использоваться в дальнейшем в данной работе.

Преимуществом данного определения является то, что оно нацелено на конкретные, эмпирически наблюдаемые и достаточно однородные группы. Мы можем сравнительно легко представить и описать программистов, дизайнеров, переводчиков, консультантов и др., во многом избегая проблемы «средней температуры по больнице», возникающей всякий раз, когда мы пытаемся рассуждать об абстрактной фигуре самозанятого в России, которая удивительным образом должна вместить в себя не просто разнообразные, но прямо-таки полярные

---

<sup>3</sup> В рамках широкого подхода употребление этого термина можно встретить даже применительно к работающим индивидуально проституткам и наркодилерам [Amadora-Nolasco et al., 2001; Seles, Murpy, 2007].

характеристики — ручной труд и новейшие технологии, материальное производство и нематериальные услуги, создание и перепродажу благ и т.д. Гораздо продуктивнее рассуждать о разных социальных и культурно-исторических типах — челноках [Яковлев, Голикова, Капранова, 2007], гаражниках [Селеев, Павлов, 2016], промысловиках [Плюснин, 2018], фрилансерах и т.д. Минус данного подхода является обратной стороной его достоинств. Узкое определение исходит не только из формальных, чётко идентифицируемых признаков занятости, но и из профессиональной и культурной общности людей, что затрудняет количественные оценки. Далее мы остановимся подробнее на каждой из трёх ключевых характеристик, которые определяют фрилансера как экономического агента и в качестве отдельного социального типа.

1. *Фрилансер — это самостоятельно занятый работник.* В данной работе мы следуем социологической, а не правовой интерпретации понятия самозанятости, согласно которой под самозанятостью понимается индивидуальная трудовая деятельность, построенная на личной квалификации [Заславская, 1995]. Нас интересует прежде всего особая позиция в социально-экономической структуре и содержание соответствующих ей социально-экономических отношений, а не правовые формы, в которые эти отношения облакаются в различных правовых системах<sup>4</sup>. Важно отличать идеальный тип самозанятого работника как от наёмного сотрудника, так и от предпринимателя<sup>5</sup>. Фрилансер как самостоятельно занятый работник трудится индивидуально. Он не работает в организациях в качестве сотрудника и сам не создаёт организаций (как предприниматель). Фрилансера не нани-

---

<sup>4</sup> В последние годы в России было несколько попыток имплементации правового статуса самозанятых (главным образом в налоговых целях). Но отсутствие или уклонение от подобного статуса содержательно никак не меняет позиции работников в социально-экономической структуре.

<sup>5</sup> Подобное концептуальное разграничение трудовых статусов реализуется в международной статистике. Для людей, занятых индивидуальной трудовой деятельностью, используется специальный термин — *own account workers*. См.: International Classification of Status in Employment (ICSE). URL: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/class/icse.htm> (дата обращения 15.02.2022).

мают на работу в штат, но и сам он, в свою очередь, не имеет наёмного персонала. Фрилансер производит продукт или услугу исключительно своим личным трудом и самостоятельно реализует их на рынке<sup>6</sup>. С учётом того, что фрилансер не является «наёмным работником», вместо термина «работодатель», применительно к людям, с которыми он работает и для которых выполняет проекты, корректнее говорить о «заказчиках» («клиентах», «контрагентах»), а вместо «трудовых отношений» — об «отношениях с заказчиками».

2. *Фрилансер — это независимый работник*, обладающий высоким уровнем автономии в различных сферах (см. рис. 1.1). Фрилансер может по своему усмотрению принимать решения о сотрудничестве с тем или иным контрагентом, выбирать заказы и проекты по душе, определять методы и последовательность работ, обустривать рабочее место, планировать своё рабочее время и т.д. В этом отношении фрилансер может быть противопоставлен наёмному работнику, который чаще всего финансово зависим от единственного источника доходов (своей зарплаты) и должен подчиняться строгим правилам и приказам руководителя в рамках организационной иерархии. Кроме того, находясь в трудовом коллективе, сотрудники организаций испытывают социальное давление со стороны коллег, а также вынуждены следовать неформальным нормам и традициям корпоративной культуры<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> Конечно, речь здесь идёт об аналитических конструкциях — так называемых идеальных типах. Но в реальной жизни чаще всего приходится иметь дело с различными смешанными и переходными типами. Так, в микробизнесе грань между самозанятостью и предпринимательством очень тонка и подвижна. Нередко возникают ситуации, когда, например, хозяин небольшого кафе не только занимается административными и организационными вопросами, но и сам обслуживает клиентов или разгружает товар. Фермер для выполнения сезонных работ может привлекать дополнительную наёмную рабочую силу. Или же независимый профессионал, имеющий частную практику, например психолог или юрист, может нанять ассистента для выполнения вспомогательных работ.

<sup>7</sup> Узвизимое положение штатного наёмного работника, обусловленное дефицитом трудовой автономии, оправдывает особое регулирование сферы трудовых отношений со стороны государства и является исходной посылкой трудового права [Davidov, Langille, 2011].

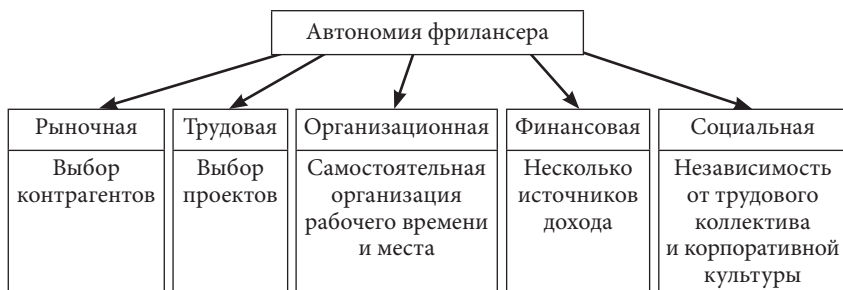


Рис. 1.1. Основные элементы трудовой автономии фрилансеров

Однако самостоятельное осуществление хозяйственной деятельности вне организаций ещё не гарантирует работнику подлинной автономии. Необходимо различать действительно независимую самозанятость, характерную для фрилансеров, и её зависимые формы (*dependent self-employment*), например работу в качестве субподрядчика единственной организации [Шевчук, 2010а; Connelly, Gallagher, 2006; Muehlberger, 2007]. Порой недобросовестные работодатели в целях оптимизации налогообложения и минимизации издержек умышленно скрывают трудовые отношения, выводя своих сотрудников за штат и выдавая их за сторонних специалистов, предоставляющих фирме услуги на подрядной основе<sup>8</sup>. Государства активно борются с подобной практикой, именуемой «фиктивной» или «ложной» самозанятостью (*bogus / false / pseudo / spurious self-employment*)<sup>9</sup>.

3. Фрилансер — это работник интеллектуального труда. В качестве фрилансеров обычно рассматривают сравнительно высококвалифицированных профессионалов в творческой, технической и управленческой сферах [Kitching, Smallbone, 2012; Шевчук, 2008]. В научной литературе о фрилансерах фигурируют издательское дело [Storey, Salaman,

<sup>8</sup> В России распространена практика регистрации бывших сотрудников в качестве индивидуальных предпринимателей или самозанятых.

<sup>9</sup> Большой общественный резонанс получил случай с транснациональной корпорацией Microsoft, активно использующей труд внештатных сотрудников (именуя их фрилансерами), при этом ставя их в финансовую и организационную зависимость. См.: [Kondrasuk, Reed, Jurinski, 2001; Fragos, Kleiner, 2005].

Platman, 2005], переводы [Fraser, Gold, 2001], кино [Blair, 2003; Apitzsch, 2010], телевидение [Dex et al., 2000; Ursell, 2000; Antcliff, Saundry, Stuart, 2007], информационные технологии [Kunda, Barley, Evans, 2002; McKeown, 2005; Bidwell, Briscoe, 2009; Tremblay, Genin, 2010], управление и консалтинг [Donnelly, 2011].

В целом людей, занятых во всех этих разнообразных сферах, можно назвать работниками интеллектуального труда (*knowledge workers*). Они предоставляют трудовые услуги, а не производят или (пере)продают товары<sup>10</sup>. По своему содержанию их деятельность состоит в обработке и производстве информации, а результатами труда являются нематериальные блага (образы, смыслы, компьютерные коды и др.). Подобная деятельность опирается прежде всего на «человеческий капитал» — профессиональные знания, навыки, умения и таланты, приобретаемые и развиваемые в ходе формального образования и практической деятельности. Не случайно социологи Стивен Барли и Гидеон Кунда в заголовке самой известной научной книги о фрилансерах именуют их «кочующими экспертами в экономике знаний» [Barley, Kunda, 2004]<sup>11</sup>.

Предлагая на рынке свои навыки и экспертные знания, фрилансеры систематически осуществляют свою профессиональную деятельность, при этом речь не идёт о любых эпизодических и случайных заработках. Можно говорить о фрилансе как об альтернативной модели реализации профессиональной карьеры. Профессиональное мастерство и работа на заказ также позволяют характеризовать фрилансеров как своего рода «ремесленников информационной эпохи» [Шевчук, 2010b].

Проблемной стороной определения фрилансеров через содержание труда и профессиональные характеристики является то, что в практическом плане всё в итоге сводится к дискуссионному перечню профессий, занятий и сфер деятельности с высокой долей творческого

---

<sup>10</sup> Важно, что фрилансер получает гонорар за предоставленные им лично трудовые услуги, а не предпринимательскую прибыль. В этом отношении, например, вряд ли стоит считать фрилансерами в узком смысле слова самозанятых трейдеров, играющих на фондовом или валютном рынке.

<sup>11</sup> В названии другой известной книги также упоминаются «экспертиза» и «новая экономика» [Osnowitz, 2010].



вклада, информации и знаний. Эта проблема не нова, с ней сталкивались многие ученые, работающие с понятиями «интеллектуальный труд» [Андреева, 2007; Иноземцев, 2000; Шкаратан и др., 2008], «информационный сектор» или «креативные индустрии» [Зеленцова, Гладких, 2009]. В то же время такой подход позволяет успешно изучать целевые профессиональные группы.

Итак, мы можем сформулировать следующее общее определение: *фрилансер — это независимый профессионал, занятый преимущественно интеллектуальным трудом в сферах нематериального производства с высокой ролью информации, знаний и творчества, который не является сотрудником организаций и не включен в традиционные трудовые отношения, а самостоятельно реализует трудовые услуги на рынке различным клиентам, обладая высоким уровнем трудовой автономии.*

## ПРОЩАЙ, ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ЧЕЛОВЕК?

Самостоятельная занятость имеет долгую историю, являясь одной из древнейших хозяйственных форм. Исторические фигуры фермера, ремесленника, лавочника наглядно демонстрируют сущность индивидуальной (часто общесемейной) трудовой деятельности по производству товаров и услуг для последующей их реализации на рынке. С начала индустриализации самозанятость неуклонно сокращалась и стала рассматриваться как архаичная форма экономической организации, отмирающая под давлением массового промышленного производства. Основными действующими лицами экономической системы стали организации (фирмы), создающие рабочие места для большей части населения, трудящегося по найму.

К середине XX века в промышленно развитых странах (включая Советский Союз) сложились системы «стандартной занятости» (*standard employment*). Работники оформлялись в организации по бессрочным трудовым договорам и работали полный рабочий день по фиксированному графику в помещениях, принадлежащих работодателю, под его неусыпным административным контролем. Активные профсоюзы и развитое трудовое законодательство были призваны защищать их

от произвола нанимателей. Материальное благополучие работников поддерживалось государственной системой социальных гарантий, дополненной элементами корпоративного патернализма на уровне предприятий. Хотя далеко не всё население трудилось в подобных условиях, в обществе сформировался определённый нормативный образец. Трудовая жизнь мыслилась в рамках «вертикальной карьеры», подразумевающей восходящее движение в соответствии с организационной иерархией. Многолетняя работа на одном предприятии служила предметом личной гордости, а частая смена работы подвергалась общественному осуждению (в Советском Союзе таких людей называли «летунами»). В итоге появились опасения относительно формирования нового антропологического типа — «организационного человека» [Уайт, 2002] — корпоративного конформиста, «для которого характерны пассивность, поиск опоры во внешних установлениях, личная безответственность, навязчивая тяга к принадлежности и послушность внешним давлениям, доходящая до полного автоматизма» [Николаев, 2002].

С конца XX века разворачиваются процессы дестандартизации и флексибилизации занятости, вызванные структурными изменениями в мировой экономике, неолиберальным поворотом в политике, кризисом профсоюзного движения и сопутствующими культурными сдвигами [Бек, 2001; Smith, 1997; Kalleberg, 2000; Connelly, Gallagher, 2004; Ashford, George, Blatt, 2007]. В условиях жёсткой конкуренции, рыночной нестабильности и высокого технологического динамизма фирмы стремятся к максимальной гибкости в использовании рабочей силы. В частности, они исповедуют стратегии экстернализации и аутсорсинга: всё больший объём работ выносится за пределы фирмы, формируя своеобразную «контрактную бахромку» [Хэнди, 2001], а трудовые отношения с наёмными работниками заменяются коммерческими отношениями с подрядчиками [Kalleberg, Reynolds, Marsden, 2003; Pfeffer, Baron, 1988]. К выполнению различных трудовых задач привлекаются специалисты, которые не являются штатными сотрудниками, а трудятся на основе краткосрочных контрактов, а также через агентства «заёмного труда» [Козина, 2013; Kalleberg, Reskin, Hudson, 2000]. Самозанятые работники (включая фрилансеров) имеют минимальные

связи с использующими их труд организациями и представляют собой крайнюю форму экстернализации труда и внешней рабочей силы [Pfeffer, Baron, 1988; Ashford et al., 2007].

Существенные изменения переживает и сама фирма как экономический институт. Происходит децентрализация крупных корпораций, традиционные производственные структуры заменяются небольшими профессиональными коллективами, работающими с новейшими компьютерными и телекоммуникационными технологиями. На место зримой формы предприятия, сосредоточенной в высотных офисах и фабричных цехах, всё чаще приходит виртуальное предприятие, представляющее собой совокупность рассредоточенных в пространстве электронных рабочих мест, связанных между собой компьютерной сетью. Подобные виртуальные организации очень часто бывают временными, связанными с реализацией определённого проекта.

Сегодня самозанятость классифицируется как атипичная и нестандартная занятость [Kalleberg, 2000]. И это при том, что до сих пор в мире почти половина всех работников остаются самозанятыми (наемными), хотя их доля неуклонно снижается<sup>12</sup>. Большинство самозанятых, конечно же, проживают в странах третьего мира и трудятся в аграрном секторе, тогда как в развитых государствах масштабы самозанятости не так велики. К примеру, в странах Европейского союза каждый десятый занятый осуществляет самостоятельную трудовую деятельность без привлечения наемного труда<sup>13</sup>, хотя ситуация сильно различается по отдельным странам. Например, в Дании, Германии и Швеции таких работников всего около 4–5%, в Польше, Румынии и Италии — 14–15%, а в Греции — 21%<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup> См.: Self-employed, total (% of total employment) // The World Bank. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.SELF.ZS> (дата обращения 15.02.2022).

<sup>13</sup> Еще около 4–5% являются предпринимателями — владельцами бизнеса и работодателями.

<sup>14</sup> См.: Employment in detail — quarterly statistics // eurostat Statistics Explained. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment\\_in\\_detail\\_-\\_quarterly\\_statistics&oldid=548153#Snapshot\\_on\\_self-employment](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_in_detail_-_quarterly_statistics&oldid=548153#Snapshot_on_self-employment) (дата обращения 15.02.2022).

Организованный наёмный труд, как исторический феномен, стал всеобщей нормой лишь в XX веке [Stone, 2004]. С этой точки зрения организационная занятость доминировала лишь в течение достаточно короткого промежутка времени (чуть более века), и, возможно, её необходимо рассматривать не как универсальную общественную норму, а как определённый этап в развитии занятости и трудовых отношений.

В последние десятилетия в научной литературе отмечается «частичное возрождение самозанятости» [OECD, 2000; Luber, Leicht, 2000; Müller, Arum, 2004]. Ряд футурологов (например, Ч. Хэнди, Д. Пинк, Т. Малоун) рисуют радужные картины всё большего распространения внеорганизационных форм занятости. В их логике явно или завуалированно присутствует тезис о том, что самостоятельная деятельность приходит на смену традиционному наёмному труду. Д. Пинк буквально воспекает независимых работников в своем бестселлере «Нация свободных агентов», утверждая, что «они олицетворяют новый архетип трудовых отношений в Америке» [Пинк, 2005, с. 29]. Подобные концепции носят в основном умозрительный, социофилософский характер и лишь изредка подкрепляются фрагментарными количественными данными. Показатели официальной статистики, как правило, не демонстрируют описанных футурологами тенденций, особенно относительно темпов происходящих изменений. Однако последние не без оснований обращают внимание на существенные изъяны методик, сформировавшихся в условиях индустриального общества и стандартизированной полной занятости, не соответствующих современным реалиям и не позволяющих корректно учитывать многообразные и изменчивые формы нестандартной занятости [Там же, с. 41–43].

Несмотря на то что количественный рост самозанятости в развитых странах не всегда очевиден и является предметом оживленных дискуссий, следует обратить внимание на ее качественные структурные изменения в постиндустриальном обществе. Относительная доля традиционной «старой самозанятости», представленной фермерами, разного рода ремесленниками и мелкими собственниками, продолжает снижаться. В то же время появляются новые формы самозанятости в секторе услуг, в том числе вдохновлённые информационной револю-

цией [Semenza, Mori, 2019]. Фрилансеры, которых мы изучаем, являются яркими представителями именно такой «новой самозанятости».

В характеристике современного общества как информационного заложен тезис о перемещении сферы применения человеческого труда из материального производства в нематериальное. Исследовать, анализировать, разрабатывать, организовывать, управлять, консультировать, информировать — вот типичные сегодня трудовые задачи. Расширяющаяся доступность и портативность необходимых для работы с информацией средств производства (компьютерной техники) подрывает традиционную для капитализма зависимость непосредственного производителя (информационного работника) от работодателя. Именно это позволяет многим профессионалам самостоятельно выходить на рынок, избегая отношений найма. В этом случае своим заказчикам они продают не способность к труду (рабочее время), а уже готовую услугу, например по разработке интернет-сайта, проведению рекламной кампании, переводу текста, проектированию здания и т.д.

Отметим и общекультурные изменения, сопровождающие социально-экономическое развитие. Рост благосостояния и широкое распространение образования на протяжении XX века способствовали повышению самосознания людей, а следовательно, и их требований к работе [Инглхарт, 1997]. Трансформировавшиеся ожидания касаются как характера и содержания труда, так и уровня автономии в трудовом процессе, возможностей принимать решения и более активно управлять своей жизнью. Эти важные изменения человека как субъекта трудовой деятельности формируют новые мотивы и стратегии, в том числе ориентированные на внеорганизационные формы занятости. В этом случае, согласно Ч. Хэнди, человек формирует «портфель работ» и управляет им в зависимости от собственных потребностей, интересов и жизненных обстоятельств [Хэнди, 2001].

Наконец, нельзя упускать из виду и идеологическую составляющую, связанную с укреплением неолиберализма, критикующего организационный бюрократизм и отдающего предпочтение рыночным механизмам регуляции. Поощрение независимости, предприимчивости и личной ответственности человека за свою судьбу выражается,

в частности, в пропаганде стратегий маркетизации таланта, примером чего является книга известного теоретика менеджмента Т. Питера с характерным названием «Преврати себя в бренд». Он советует: «Начните думать и действовать как независимый подрядчик. Даже если вы планируете в обозримом будущем работать в какой-то определённой фирме» [Питер, 2009, с. 22]. Критически осмысливая дух современного капитализма, социолог А. Горц отмечает: «Личность должна стать предприятием для самой себя, она должна сама рассматривать себя как рабочую силу, как постоянный капитал, требующий непрерывного воспроизводства, модернизации, расширения и утилизации» [Горц, 2010, с. 33].

## УДАЛЁННАЯ РАБОТА: ОТ ЭЛЕКТРОННОЙ ПОЧТЫ К ЦИФРОВЫМ ПЛАТФОРМАМ

Развитие цифровых технологий способствовало открытию новых возможностей по организации труда людей, особенно тех, кто занят производством и обработкой информации. Люди получили возможность работать удалённо — на значительном расстоянии от того места, где необходимы результаты их труда, передавая информацию по компьютерным сетям. Концепция удалённой работы (*remote work*), или телеработы (*telework*)<sup>15</sup>, была обоснована Дж. Ниллесом ещё в начале 1970-х годов, когда он руководил первым подобным проектом в Университете Южной Калифорнии, однако её полноценная реализация стала возможна позже, благодаря дальнейшему развитию технологий цифровой связи, способных оперативно передавать большие объёмы данных [Nilles, 1998]. Организации начали активно экспериментировать с новой моделью, позволяя своим работникам часть времени работать на дому либо в специально созданных «телецентрах», находящихся на удалении от основного офиса, а также в мобильном режиме, перемещаясь между различными локациями [Bailey, Kurland, 2002;

---

<sup>15</sup> Другими терминами, описывающими данный феномен, являются «дистанционная работа» (*distant work*), «телеработа» (*telework, telejob*), «теледоступ» (*telecommuting*), «электронная работа» (*e-work*), «виртуальная работа» (*virtual work*) и т.д.

Messenger, Gschwind, 2016; Nicklin, Cerasoli, Dydyn, 2016]. Некоторые компании формировали полностью виртуальные команды работников [Hinds, Kiesler, 2002; Raghuram et al., 2018].

При этом до самого последнего времени практика удалённой работы в организациях имела ограниченные масштабы и сдерживалась опасениями по поводу недостаточной эффективности виртуальных коммуникаций и потери контроля над пространственно рассредоточенными работниками. По-настоящему массовый характер удалённая работа приобрела под воздействием сильнейшего внешнего шока — пандемии новой коронавирусной инфекции COVID-19, поразившей планету в 2020 году. За очень короткий срок, буквально за несколько месяцев, практически каждой организации пришлось принудительно протестировать удалённую модель работы и приложить усилия для её адаптации к конкретным моделям бизнеса.

Иначе обстояло дело с самозанятыми работниками, которые гораздо быстрее освоили возможность работать дистанционно. Так, например, по данным национальной статистики Великобритании, уже в середине 2000-х годов доля работающих удалённо среди самозанятых была в десять раз больше, нежели среди сотрудников организаций, а около 90% самозанятых телеработников представляли высококвалифицированный профессиональный или управленческий труд [Ruiz, Walling, 2005]. Накануне пандемии COVID-19 в странах Европейского союза общая доля удалённых работников среди самозанятых была в три с лишним раза выше, чем среди сотрудников организаций (36% против 11%) [Milasi, González-Vázquez, Fernández-Macías, 2020], а в ситуации интенсивной (ежедневной) удалённой работы разрыв возрастал до десяти раз<sup>16</sup>.

В отличие от сложных управленческих проблем и противоречивых перспектив удалённой работы в рамках сложившихся организационных структур, для краткосрочных отношений фрилансеров и заказ-

---

<sup>16</sup> Eurofound and the International Labour Office. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. 2017.

чиков преимущества удалённой работы были очевидны с самого начала. Во-первых, современные средства производства и коммуникации (компактная и доступная компьютерная техника, программное обеспечение, Интернет) позволяют фрилансерам не только реализовывать свой человеческий капитал самостоятельно (вне традиционных трудовых отношений), но и вполне эффективно взаимодействовать дистанционно (например, по электронной почте), не тратя время и силы на личные встречи. Это касается не только уточнений, согласований и обсуждений различных аспектов работы, но и передачи конечного нематериального продукта (текста, дизайна, кода) в цифровой форме. Во-вторых, электронные коммуникации позволяли выйти за рамки локального рынка и сотрудничать с контрагентами, живущими в другом городе, регионе и даже в другой стране. По мере развития Интернета появлялись новые возможности поиска клиентов — как правило, через общие (неспециализированные) онлайн-ресурсы по поиску работы, представляющие собой электронные «доски объявлений» об услугах и вакансиях (*job boards*), или благодаря созданию собственного сайта<sup>17</sup>.

В 1998 году американские специалисты в области управления Томас Малоун и Роберт Лойбахер опубликовали в журнале *Harvard Business Review* статью, в которой утверждали: «Основная единица новой экономики — это не корпорация, а человек. Задачи распределяются и контролируются не посредством стабильной цепочки менеджмента, а, скорее, выполняются автономно независимыми подрядчиками. Электронные фрилансеры, поддерживающие виртуальные коммуникации, образуют гибкие и временные сети для производства товаров и услуг. Когда работа выполнена, сеть распадается, а её члены снова становятся свободными агентами и перемещаются по рынку в поисках следующего задания» [Malone, Laubacher, 1998, p. 146]. Авторы не только ввели в оборот термин «электронный фрилансер» (*e-lancer*), образованный по аналогии с неологизмами «электронная почта» (*e-mail*) и «электронный бизнес» (*e-business*), но и представили прообраз новой

---

<sup>17</sup> Стратегии поиска работы фрилансерами на ранних этапах развития Интернета описаны в книге: [Barley, Kunda, 2004].



экономической модели, в рамках которой фрилансеры при помощи информационно-коммуникационных технологий работают над временными проектами в удалённом режиме. Почти четверть века назад, когда были написаны процитированные выше строки, образ электронной дистанционной экономики, основными агентами которой являются независимые профессионалы (*e-lance economy*), мог показаться утопичным, однако ход истории во многом подтвердил правоту авторов.

Уже в 1999 году появилась первая цифровая трудовая платформа (*digital labour platform*)<sup>18</sup> для фрилансеров Elance.com<sup>19</sup>. Это событие ознаменовало институционализацию новых «рынков удалённой работы» (*online labor markets*)<sup>20</sup>: на смену разрозненным сделкам между фрилансерами и заказчиками пришла организованная система обмена. Цифровые платформы для фрилансеров, известные как «биржи удалённой работы», сформировали специализированную инфраструктуру, которая позволяет незнакомым и находящимся на значительном расстоянии друг от друга фрилансерам и заказчикам эффективно взаимодействовать друг с другом [Agrawal et al., 2015; Horton, 2010]. Она охватывает все этапы делового цикла — от поиска контрагентов, переговоров и заключения сделки до сдачи итогового продукта и финансовых расчётов. В отличие от электронных досок объявлений цифровые платформы играют значительно более активную роль: они не только предоставляют площадку для встречи «спроса» и «предложения», но и структурируют взаимодействия контрагентов, вырабатывают «правила игры», формируют механизмы регулирования контрактных отношений и укрепляют доверие.

---

<sup>18</sup> Обратим внимание, что цифровые платформы для удалённой работы фрилансеров появились первыми, на десятилетие раньше, чем широко обсуждаемые сейчас платформы в сфере таксомоторных перевозок, доставки еды и др. См.: [Шевчук, 2020].

<sup>19</sup> Основатели Elance.com не скрывали, что вдохновлялись идеями Т. Малоуна и Р. Лойбахера (на что указывает, в частности, и название самого сайта), а Малоун некоторое время был членом консультативного совета этой фирмы. См.: [Малоун, 2006, с. 229].

<sup>20</sup> Другие подобные термины — «цифровая фриланс-экономика» (*digital freelance economy*), «краудворк» (*crowdwork*).

На биржах удалённой работы фрилансеры и заказчики размещают информацию в стандартизированном виде, по сути, заполняя готовые формы. В частности, биржи разрабатывают профессиональную категоризацию, в рамках которой фрилансеры и заказчики должны позиционировать свои навыки и запросы. Биржи могут проводить верификацию пользователей и сертификацию их навыков. Отображение информации на сайтах и в поисковых запросах модерируется компьютерными алгоритмами. Кроме свободного взаимного поиска на биржах существуют специальные механизмы отбора исполнителей: например, публикация проектов или конкурсов, в которых фрилансеры участвуют на конкурентных началах. Биржи могут также предлагать заказчикам собственные услуги по подбору фрилансеров. На платформах существуют специальные контрактные процедуры — «сделки без риска» или «гарантированные сделки», обеспечивающие соблюдение условий договора, а также арбитраж в случае возникновения конфликтных ситуаций.

Важными элементами являются репутационные системы (рейтинги и отзывы), а также открытая история деятельности на сайте (например, количество выполненных проектов или выигранных конкурсов). Биржи удалённой работы развивают собственные встроенные средства онлайн-коллаборации и управления проектами. Наконец, цифровые платформы внедряют элементы алгоритмического контроля за пользователями, в частности анализируя их переписку (на предмет соблюдения правил) [Bucher, Schou, Waldkirch, 2021] или контролируя рабочее время фрилансеров (в случае почасовой оплаты) [Caraway, 2010]. Биржи удалённой работы также инвестируют в идеологическую поддержку новых рынков, пропагандируя и популяризируя новые бизнес-модели, способы работы и стили жизни. За предоставление своих услуг платформа, как правило, удерживает комиссию с одной либо с обеих сторон (заказчиков и исполнителей), а также взимает плату за дополнительные услуги, такие как расширенный функционал в рамках продвинутых аккаунтов, рекламу и др.

Активная роль бирж удалённой работы на рынке труда по-разному отражается в научных концепциях. С точки зрения экономики труда

цифровые платформы играют роль посредника между работником и нанимателем (*intermediary*), снижая транзакционные издержки участников за счёт смягчения проблемы дефицита и асимметрии информации и тем самым повышая эффективность рынка [Autor, 2001; Horton, 2010]. Экономическая социология трактует их как «конфигураторов рынка» (*market makers*) [Abolafia, 1996; Радаев, 2007], принимающих ключевые решения, направляющих ресурсные потоки и устанавливающих правила игры. В этом смысле платформы — это «частные регуляторы» (*private regulators*) рынков труда, представляющие собой альтернативу государству. Марксистская традиция видит в биржах удалённой работы новое виртуальное место производства (*point of production*) наподобие фабрики или офиса, в рамках которого осуществляется непосредственное господство капитала над трудом [Gandini, 2019].

Пользователями крупнейших бирж удалённой работы являются миллионы независимых профессионалов и заказчиков их услуг. В число последних входят как конечные потребители — индивиды, так и бизнес-сектор, причем не только небольшие фирмы, но и всемирно известные корпорации [Corporaal, Lehdonvirta, 2017]. Рынки удалённой работы (как и другие рынки, контролируемые цифровыми платформами) имеют тенденцию к олигополистической структуре с доминированием нескольких крупных игроков [Срничек, 2019]. На сегодняшний день самая крупная глобальная биржа удалённой работы — Freelancer.com — насчитывает свыше 55 млн зарегистрированных пользователей из 247 стран, регионов и территорий мира<sup>21</sup>. Основанная в 2009 году в Австралии компания поглотила множество национальных онлайн-бирж удалённой работы, среди которых шведские биржи GetAFreelancer.com и EUFreelance.com, американские LimeExchange, vWorker, Webmaster-talk.com, канадская Scriptlance.com, немецкая Freelancer.de Booking Center, английская Freelancer.co.uk

---

<sup>21</sup> По-видимому, компании сообщают общее число созданных за всё время существования биржи аккаунтов, в то время как реальное количество активных пользователей на текущий момент, скорее всего, значительно меньше. Тем не менее эти впечатляющие цифры демонстрируют высокий уровень интереса к новой форме занятости.

и т.д.<sup>22</sup> В 2013 году в ответ на агрессивную экспансию Freelancer.com два основных её конкурента — Elance (основана в 1999 году) и Odesk (основана в 2004 году) — осуществили слияние, сформировав второго глобального игрока — биржу Upwork с 17 млн пользователей<sup>23</sup>. Среди других крупных англоязычных бирж можно назвать Guru и People per hour. По имеющимся оценкам, в 2020 году в мире насчитывалось 160–200 млн аккаунтов, зарегистрированных фрилансерами на биржах удалённой работы. Однако только 15–75 млн из них хотя бы раз получали заказы через эти платформы. Тем не менее исследователи отмечают как минимум трехкратный рост количества фрилансеров на платформах за последние пять лет (с 2015 по 2020 год) [Kässi, Lehdonvirta, Stephany, 2021; Kuek et al., 2015].

Хотя по своему потенциалу рынки удалённой работы являются транснациональными, сохраняющиеся языковые и культурные барьеры, а также особенности экономического развития способствуют формированию региональных рынков. Наряду с глобальным англоязычным рынком удалённой работы [Kässi, Lehdonvirta, 2018], самостоятельные рынки функционируют, к примеру, на основе испанского [Galperin, Greppi, 2019], немецкого, арабского [Kuek et al., 2015] и русского языка. По некоторым данным, китайские биржи удалённой работы уже сейчас вполне могут соперничать с англоязычными по количеству пользователей [To, Lai, 2015; Zhou, 2020]. Региональные рынки удалённой работы, которые демонстрируют сложный и многоуровневый характер глобализации, являются сегодня наименее изученными.

На практике бизнес-модели и стратегии бирж удалённой работы довольно разнообразны, являясь продуктом непрекращающихся экспериментов с целью поиска конкурентных преимуществ. В самом общем виде можно выделить несколько основных типов. Во-первых, биржи удалённой работы делятся на биржи фриланса (*online freelance mar-*

---

<sup>22</sup> About Freelancer.com. URL: <https://www.freelancer.com/about> (дата обращения 15.02.2022).

<sup>23</sup> Первоначально (до 2015 года) объединенная компания называлась Elance-Odesk.

*ketplaces*) и платформы микрозадач (*microtask platforms*). Если биржи фриланса связаны с квалифицированным, творческим и сравнительно высокооплачиваемым трудом программистов, дизайнеров, консультантов и др., то на платформах второго типа «микротаскеры» (*micro-taskers*) и «кликворкеры» (*clickworkers*) выполняют простейшие операции: ввод данных, классификацию изображений, транскрибирование и т.д. [Berg et al., 2018; Bergvall-Kåreborn, Howcroft, 2014; Lehdonvirta, 2018]. Во-вторых, наряду с общепрофессиональными платформами, где обращается широкий набор навыков, функционируют специализированные биржи удалённой работы отдельно для дизайнеров, копирайтеров и др. В-третьих, существует два основных механизма отбора исполнителей (*matching mechanisms*): «проект», когда заказчик публикует задание и выбирает среди откликнувшихся фрилансеров человека, который будет впоследствии выполнять эту работу, и «конкурс», в рамках которого фрилансеры в ответ на задание предоставляют уже готовый продукт (например, логотип или слоган) [Schörpf et al., 2017].

Схематически историческую эволюцию фигуры фрилансера в контексте информационно-коммуникационных технологий можно представить следующим образом (см. рис. 1.2). Традиционный независимый профессионал доцифровой эпохи обслуживал локальный спрос, был встроен в местные сообщества, полагался на постоянных клиентов и «сарафанное радио», встречался со своими клиентами лично. Затем появилась фигура электронного фрилансера (фрилансера-телеработника), который перенёс значительную часть своих взаимодействий с клиентами в удалённый режим, а также стал искать новых клиентов через Интернет (например, через электронные доски объявлений). Наконец, с появлением бирж удалённой работы, фрилансер превратился в платформенного работника, подключенного к транс-



Рис. 1.2. Эволюция моделей фриланса

национальному (и потенциально глобальному) рынку труда и осуществляющего весь деловой цикл преимущественно через цифровые платформы<sup>24</sup>. В итоге фрилансер становится не просто «кочующим экспертом» [Barley, Kunda, 2004], оказывающим услуги различным организациям, а «виртуальным мигрантом» [Aneesh, 2006], преодолевающим территориальные границы, не меняя места жительства.

Вышеприведённая схема фиксирует историческую последовательность возникновения определённых хозяйственных моделей, не утверждая, что последующие формы полностью замещают собой предыдущие. Кроме того, эти идеальные («чистые») типы по-разному могут присутствовать в реальной деятельности конкретных людей. Хотя сегодня трудно представить фрилансера, полностью исключённого из удалённых коммуникаций, значительная часть фрилансеров, по-видимому, на практике гибко переключается между режимами «электронной» и «платформенной» самозанятости.

## ПРОБЛЕМНЫЙ КЛАСС: «СВОБОДНЫЕ АГЕНТЫ» И КИБЕРПРОЛЕТАРИИ

Позиция фрилансера в экономической системе и социальной структуре двойственна и противоречива, что создаёт немалые трудности для теории и практики. Исследователям, государству, профсоюзам и другим заинтересованным сторонам непросто определить в отношении данной социально-профессиональной группы, которая без преувеличения может быть названа «проблемным классом». С одной стороны, фрилансеры очень напоминают предпринимателей, а с другой — трудящихся (см. рис. 1.3). Подобно предпринимателям, фрилансеры реализуют свои услуги на рынке, не имеют фиксированного дохода и полностью зависят от финансового успеха своего дела. Они пользуются значительной степенью автономии, самостоятельно организуют свой труд и принимают решения по широкому кругу вопро-

---

<sup>24</sup> Важно понимать, что можно активно использовать цифровые технологии и удалённые коммуникации, но не пользоваться цифровыми платформами.



Рис. 1.3. Противоречивая позиция фрилансера в экономической системе

сов. Однако, с другой стороны, все работы фрилансеры выполняют индивидуально, не создавая организаций и не привлекая наёмного труда, и в этом смысле они близки к категории трудящихся.

С этой проблемой столкнулся ещё Карл Маркс, вынужденный вписывать в свою стройную классовую схему капиталистического общества группы, которые одновременно и владели малыми средствами производства, и жили за счёт собственного труда. Ремесленников, лавочников, представителей свободных профессий, крестьян, всех тех, кто использовал свои собственные орудия труда и возделывал собственные участки земли, Маркс относил к «мелкой буржуазии» (*petite bourgeoisie*), занимающей промежуточное положение между двумя основными классами — буржуазией и пролетариатом. Классовая позиция мелкого буржуа определяется тем, что он выступает на рынке не как продавец своей рабочей силы, а как продавец произведённых им товаров и услуг.

К. Маркс отмечал: «Независимый крестьянин или ремесленник подвергается раздваиванию. В качестве владельца средств производства он является капиталистом, в качестве работника — своим собственным наёмным рабочим. Он, таким образом, как капиталист, уплачивает самому себе заработную плату и извлекает прибыль из своего капитала, т.е. эксплуатирует себя самого как наёмного рабочего и, в виде прибавочной стоимости, платит себе самому ту дань, которую

труд вынужден отдавать капиталу» [Маркс, 1960b, с. 417–418]. В другом месте он также пишет: «Мелкий буржуа... составлен из “с одной стороны” и “с другой стороны”. Таков он в своих экономических интересах, а потому и в своей политике, в своих религиозных, научных и художественных воззрениях. Таков он в своей морали, таков он in everything. Он — воплощённое противоречие» [Маркс, 1960a, с. 31]. Несмотря на чёткое определение особой (отличной от буржуазии и пролетариата) позиции самозанятых и яркое описание её двойственной природы, симптоматично, что Маркс всё-таки остановился на термине «мелкая буржуазия», выразив своё общее отношение к данной социальной группе. При этом Маркс считал, что по мере развития капитализма доля населения, занимающегося индивидуальным трудом, будет неуклонно снижаться, а классовая структура становиться всё более поляризованной, оставляя самозанятых на обочине истории.

Однако со временем социальная структура, напротив, ещё более усложнилась, а среди учёных развернулись жаркие дискуссии относительно позиционирования «противоречивых классовых позиций» на стороне труда или капитала [Райт, 2000]. Так, американский неомарксист Эрик Олин Райт при анализе самозанятости продолжает настаивать на термине «мелкая буржуазия» [Steinmetz, Wright, 1989]. Видный отечественный социолог Т. Заславская однозначно относит самозанятых к «бизнес-слою» российского общества [Заславская, 1995]. Интересно, что традиционные экономисты в эмпирических исследованиях часто объединяют предпринимателей (работодателей) и самозанятых работников в одну группу. С технической точки зрения это объясняется малочисленностью обеих групп, затрудняющей статистический анализ, а с концептуальной — социальной близостью людей, являющихся «своими собственными начальниками» (*your own boss*) [Blanchflower, Oswald, 1998; Benz, Frey, 2008]. Противоположная позиция состоит в том, что самозанятые (в том числе фрилансеры) представляют собой один из отрядов широкого класса трудящихся, а материальные условия их жизни мало чем отличаются от наёмных работников [Fuchs, 2010]. Хотя самозанятые работники формально независимы, в реальности они вынуждены продавать свою рабочую силу корпорациям,



пусть и на условиях, отличных от тех, с которыми имеют дело штатные сотрудники [Cohen, 2012].

В рамках некоторых теоретических подходов понятие самозанятости сознательно размывается и приобретает метафорический смысл, связанный с интенсивной трудовой мобильностью, индивидуализмом, предприимчивостью и маркетизацией отношений занятости. В этом смысле можно утверждать, что «все мы сегодня самозанятые» [Nakim, 2003]. Похожим образом Д. Пинк относит к «свободным агентам» не только «солистов» (самозанятых в строгом смысле слова) и «микропредпринимателей», но и временных работников, а также не исключает возможности быть «свободным агентом по духу», даже работая по найму [Пинк, 2005].

Наконец, важность различения трудовых статусов может вовсе сниматься, а социальное противостояние перемещаться в другую плоскость. Так, различные теории постиндустриального (информационного) общества выдвигают на первый план рождение нового «класса интеллектуалов» [Иноземцев, 2000] или «креативного класса» [Флорида, 2005]. С этой точки зрения профессионалы в сферах интеллектуального и творческого труда (например, программисты, дизайнеры или специалисты в области рекламы) принадлежат к одному социальному слою, независимо от того, работают ли они по найму в организациях или трудятся самостоятельно.

Можно выделить четыре принципиальные позиции относительно роли самозанятости и фриланса в жизни человека, представляющих различные исследовательские перспективы. Предложенная схема базируется, с одной стороны, на различении временного и устойчивого состояния, в котором находится человек, а с другой стороны — вынужденного положения или добровольного выбора (см. рис. 1.4).

*Фриланс как стратегия адаптации.* В исследованиях рынка труда самозанятость предстаёт как нестандартная или атипичная форма занятости [Гимпельсон, Капелюшников, 2006], которая часто имеет неформальный характер [Гимпельсон, Зудина, 2011; Hart, 1973]. Самозанятость рассматривается в первую очередь как источник средств к существованию, к которому прибегают особенно часто в период

	Вынужденное положение	Добровольный выбор
Временное состояние	<b>Адаптация</b>	<b>Путь к предпринимательству</b>
Устойчивое состояние	<b>Прекаризация</b>	<b>Стиль жизни</b>

Рис. 1.4. Типология исследовательских подходов к феномену фриланса

экономических кризисов [Вишневская, 2013; Капелюшников, 2001, с. 138] или в определённых жизненных обстоятельствах (обучение в вузе, уход за ребёнком, выход на пенсию и др.). Одним из важных достоинств самозанятости становится гибкость рабочего времени, позволяющая совмещать такую работу с другими (оплачиваемыми или неоплачиваемыми) видами деятельности. В качестве дополнительной работы самозанятость может принимать форму регулярной вторичной занятости или случайных приработков [Попова, Седова, 2004; Темницкий, Бессокирная, 1999; Клопов, 1997]. Как только экономическая ситуация нормализуется или меняются жизненные обстоятельства, люди с радостью отказываются от самозанятости и возвращаются к стандартной работе. В подобной трактовке самозанятость предстаёт как неполноценная (маргинальная) форма занятости (временная, случайная, неполная, неформальная и т.д.), являющаяся частью «стратегий адаптации», а сам самозанятый — как жертва неблагоприятной ситуации на рынке труда или сложных жизненных обстоятельств.

*Фриланс как проявление прекаризации.* В критической литературе нестабильность и незащищённость занятости, характерные для фриланса, рассматриваются не как временное отклонение от нормы, а как системная характеристика современного капитализма [Стэндинг, 2014; Тощенко, 2015; Шкаратан, Карачаровский, Гасюкова, 2015]. Положение самозанятых воспринимается сквозь призму бизнес-стратегий экстернализации труда в условиях государственного дерегулирования и неолиберализма. Для корпораций фрилансеры представляют собой внешнюю рабочую силу, которую можно нанимать по краткосроч-

ным контрактам без социальных и трудовых гарантий [Fuchs, 2010]. Цифровые платформы логически завершают этот процесс моделью «гипераутсорсинга», когда за штат выводится практически вся рабочая сила и целые сектора экономики подвергаются реструктуризации (как произошло, например, с рынком таксомоторных перевозок) [Срничек, 2019]. В результате разрастается так называемая гигонимика (*gig economy*), обозначающая дискретную краткосрочную занятость посредством цифровых платформ [Крауч, 2020]. В мрачных картинах тотальной прекаризации и социальной разобщенности по улицам мегаполисов снуют направляемые компьютерными алгоритмами такси и курьеры с рюкзаками за спиной, а перед мониторами одиноко стучат по клавишам угнетённые «кибер-пролетарии» [Dyer-Witheford, 2015; Huws, 2009], выполняющие рутинные задачи для неведомых клиентов из Сети [Standing, 2015].

*Фриланс как путь к предпринимательской деятельности.* В ряде исследований самозанятость рассматривается как «простейшая форма предпринимательства» [Blanchflower, Oswald, 1998] или как первая ступень к предпринимательской деятельности [Бусыгин, 2001; Чепуренко, 2007; Millán et al., 2015]. Она выступает в качестве своеобразной школы предпринимательства, необходимой для освоения навыков самостоятельной деятельности на рынке товаров и услуг. Самозанятость дает возможность людям проявить инициативность, предприимчивость, организаторские способности. Однако по сравнению с наёмным трудом и предпринимательством это промежуточная, неустойчивая форма. Производственные возможности индивида ограничены, а следовательно, для увеличения масштабов деятельности необходимо привлечение дополнительной рабочей силы и создание организаций. Одни люди достигают успеха и становятся предпринимателями, другие же терпят крах и возвращаются к наёмному труду.

*Фриланс как стиль жизни.* В управленческой литературе самозанятость часто представляется не просто как форма хозяйственной деятельности, а гораздо шире — как определённая культура и стиль жизни, основанные на ценностях трудовой автономии и независимости [Хэнди, 2001; Пинк, 2005]. «Свободный агент», избавившийся

от авторитарного управления и корпоративной культуры, предстает антиподом описанного У. Уайтом «человека организации» [Уайт, 2002] и «офисного планктона». Он обладает широкой трудовой автономией, вырабатывает собственные критерии успешности, ищет индивидуальный баланс между работой и другими сторонами жизни. Подобные представления о независимом работнике также хорошо вписываются в концепции «свободной» и «портфельной» карьеры, не привязанной к конкретной организации [Arthur, Rousseau, 1996]. Целый пласт популярной литературы, призывающей навсегда отказаться от «офисного рабства», раскрывает подобную жизненную философию через истории успеха и специализируется на практических советах начинающим фрилансерам [Антропов, 2007; Бубнов, 2008; Зелински, 2007; Котлярова, 2021; Мурадова, 2007]. В результате мы имеем специфический образ самозанятого — героический и романтизированный, где самозанятый — это своеобразный предприниматель-одиночка, управляющий своим человеческим капиталом («Я-фирма»), свободный от организационной иерархии и преодолевающий отчуждение. Средства массовой информации, а также многочисленные интернет-публикации также очень часто работают на поддержание подобного имиджа.

Очевидно, что от выбора исследовательской перспективы зависят как общая социально-экономическая оценка самозанятости, так и соответствующие практические выводы. В последние годы всё более приходит понимание того, что самозанятые в целом и фрилансеры в частности не являются монолитным классом, распадаясь на разнообразные группы. Это означает, что практически все упомянутые подходы описывают определённый (хотя и ограниченный) пласт социальной реальности и могут быть продуктивно использованы для анализа разнообразных аспектов жизни фрилансеров.

## РОССИЙСКИЙ КОНТЕКСТ

За пару последних десятилетий работа в удалённом режиме в качестве фрилансера, в том числе с использованием онлайн-платформ, стала заметным явлением на российском рынке труда. Тем не менее многие

россияне до сих пор с недоверием и осторожностью относятся к новой форме занятости, не спеша отправляться в «свободное плавание». Особенно это характерно для старших поколений, прошедших социализацию и получивших образование в советский период. Дело в том, что не только удалённая работа на основе современных информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), но и самостоятельная занятость представляет собой инновационную трудовую практику в постсоветском контексте.

Инновационные практики — это новые способы действия, получившие распространение в рамках ограниченной группы. Они отличаются от «обычных», типических действий людей, в которые вовлечена значительная часть населения на протяжении жизни как минимум одного поколения и которые расцениваются как привычные [Радаев, 2003]<sup>25</sup>. Группа инноваторов, как правило, составляет не более 2,5% от всего населения [Rogers, 2003], затем в ходе процесса диффузии инноваций в новые практики вовлекаются более широкие слои<sup>26</sup>.

На протяжении многих десятилетий вести легально самостоятельную хозяйственную деятельность в Советском Союзе было невозможно. Не только предпринимательство, но и индивидуальная трудовая деятельность морально осуждалась и даже уголовно преследовались.

---

<sup>25</sup> Инновационные практики (в том числе трудовые) в постсоветской России изучались, в частности, специалистами Фонда «Общественное мнение» в рамках исследовательского проекта «Люди XXI» [Оберемко, 2008; Климова, Абрамов, 2010]. Эти исследования показывают, что инноваторы — это молодые люди, жители столичных городов, более космополитичные и склонные к повышенной территориальной и социальной мобильности. Инноваторы имеют доход выше среднего, обладают сравнительно высоким социальным статусом, значительным человеческим и социальным капиталом

<sup>26</sup> Французский социолог Г. Тард одним из первых обратил внимание на то, что общественные изменения происходят в ходе распространения и смены ориентиров для подражания [Тард, 2011]. Экономист Й. Шумпетер отводил предпринимателям-инноваторам первостепенную роль [Шумпетер, 1982], а его последователи подчеркивали, что именно диффузия инноваций выводит экономику на новые ступени экономического развития [Перес, 2011]. Американский социолог Э. Роджерс в своей знаменитой книге «Диффузия инноваций» предложил концептуальную схему процесса распространения инноваций в обществе [Rogers, 2003].

Предполагалось, что в централизованной плановой экономике все люди должны быть заняты на государственных предприятиях. Советская система представляла собой крайнюю форму стандартизированной занятости, а специфический патернализм и корпоративизм проявлялись в том, что государственные предприятия гарантировали своим работникам не только определенный уровень дохода, но и доступ к широкому набору социальных благ (детские сады, дома культуры, спортивные клубы, санатории и др.).

При этом существовали определённые ниши для неформальных подработок, но только в свободное от основной работы время. Речь, как правило, шла об оказании услуг частным лицам (но, конечно, не предприятиям): репетиторстве, частном извозе, строительно-ремонтных работах, сельскохозяйственном труде, уходе за детьми и пожилыми людьми и др. Люди, которые подобным образом пытались заработать денег в обход государства, язвительно высмеивались как «сорняки», «рвачи», «хапуги», «шабашники», «спекулянты», «фарцовщики», с которыми советским гражданам не по пути по дороге к коммунизму, а их доходы признавались «нетрудовыми». Даже люди искусства — писатели, поэты, журналисты, кинематографисты — должны были официально состоять в соответствующих творческих союзах, иначе им грозила уголовная статья за «тунеядство» [Ластовка, 2011]<sup>27</sup>.

В некоторых других странах, например в Венгрии или Польше, где социалистическая плановая экономика просуществовала не так долго и допускались ограниченные формы частной экономической деятельности, сохранившиеся у населения предпринимательские ценности и навыки были мобилизованы во время перехода к рыночной экономике [Róbert, Bukodi, 2000; Szélnyi, 1988]. А вот в России и других республиках бывшего СССР преемственность поколений была нарушена, а предпринимательские традиции были практически искоренены. Легализация частной инициативы в конце 1980-х годов автоматически

---

<sup>27</sup> В 1964 году по этой статье был осужден известный советский поэт, будущий лауреат Нобелевской премии по литературе Иосиф Бродский за то, что уклонялся от «общественно полезного труда».

не привела к массовому вовлечению широких слоёв населения в самозанятость и предпринимательство. После небольшого всплеска в первой половине 1990-х годов самостоятельная хозяйственная активность россиян снова снизилась [Ясин, Чепуренко, Буев, 2003].

По официальным статистическим данным и многочисленным социологическим опросам, уровень самозанятости в России намного ниже, чем в большинстве развитых и развивающихся стран: самозанятые работники составляют лишь около 5–6% занятого населения, а если учитывать также предпринимателей и занятых в семейном бизнесе, то эта цифра все равно не превысит 7–8%<sup>28</sup>. Конечно, если принимать во внимание разнообразные подработки (вторичную занятость), эта цифра будет больше, но вряд ли изменит позицию России в контексте международных сопоставлений. Например, среди большого количества стран, участвующих в Глобальном мониторинге предпринимательства (GEM), Россия стабильно демонстрирует одни из самых низких показателей развития предпринимательства: будь то предпринимательские намерения, ранняя или же устоявшаяся предпринимательская активность [Верховская, Александрова, 2017; Верховская и др., 2019; Чепуренко, 2012; Bosma, Kelley, 2019; Estrin, Mickiewicz, 2011]. В течение многих лет малый и средний бизнес в России находится в ситуации стагнации или даже сокращения популяции [Ясин, Чепуренко, Буев, 2003; Образцова, Чепуренко, 2020]. Самозанятость в России в основном сконцентрирована в традиционных отраслях с высокой долей ручного труда и простой технологической базой. Всем хорошо знакомы услуги уличного торговца, «бомбилы»-таксиста, строителя, ремонтника, ремесленника-кустаря и др. [Яковлев, Голикова, Капралова, 2007; Селеев, Павлов, 2016; Плюснин, 2018]. При этом следует отметить, что в процессе становления и развития рыночной экономики в России самозанятые оказались в числе сравнительно успешных социальных групп с точки зрения материального и субъективного благополучия [Заславская, 1995; Gerber, 2001; 2004].

---

<sup>28</sup> См., например, данные Международной организации труда (МОТ): <https://ilostat.ilo.org>.

*Русскоязычный Интернет.* Распад Советского Союза в 1991 году привел к появлению 15 независимых государств с многомиллионным населением, разделённых новыми государственными границами, несмотря на общее историческое прошлое и общий язык. Хотя с тех пор прошло уже 30 лет и многие политические, экономические и социальные связи между странами были разорваны либо постепенно сошли на нет, русский язык по-прежнему играет важную роль на значительной части постсоветского пространства. Это объясняется многими причинами. Русский язык был обязательным учебным предметом во всех школах СССР. В бывших советских республиках до сих пор проживает много этнических русских, считающих этот язык своим родным [Mustajoki, Protassova, Yelenevskaya, 2019]. На постсоветском пространстве до сих пор существует большое число межнациональных семей, в которых один или оба родителя говорят на русском языке и считают важным, чтобы их дети также владели им. Согласно исследованиям, знание русского языка на постсоветском пространстве приносит очевидную отдачу на рынке труда, особенно на тех должностях, где важно общение и решение сложных задач [Mavisakalyan, 2017].

Русский язык является десятым по распространённости на планете и крупнейшим родным языком в Европе. Примерно 240 млн человек в мире говорят сейчас по-русски, и из них в России проживают только 57%<sup>29</sup>. Соответственно, более 100 млн русскоязычных граждан находятся за пределами Российской Федерации, в первую очередь в бывших советских республиках, но также и во многих других странах мира (в том числе в результате нескольких волн эмиграции из СССР и России). Русский — это второй официальный язык в Беларуси, Кыргызстане и Казахстане. Почти две трети (64%) жителей стран бывшего СССР владеют русским языком, в том числе на Украине — 81%, в Беларуси — 98%, Казахстане — 84% и т.д.<sup>30</sup> Распростра-

---

<sup>29</sup> К сожалению, здесь наблюдается устойчивая негативная тенденция. Ещё совсем недавно, в 2004 году, русским языком владели почти 280 млн человек и он был седьмым по распространённости в мире [Арефьев, 2020].

<sup>30</sup> Эти данные относятся к 2009–2012 годам.



нён русский язык и в странах Восточной Европы: доля русскоговорящих составляет в Болгарии — 27%, в Польше — 14%, в Чехии — 19%, в Словакии — 24%, в Сербии — 20%. В Германии проживает 5,4 млн человек, говорящих по-русски, в США — 3,5 млн [Aref'ev, 2014; Арефьев, 2020].

Широкое распространение русского языка по всему миру имеет важное значение для развития Рунета — отдельного сегмента Интернета, использующего русский язык. К 2020 году общая русскоязычная аудитория всемирной компьютерной сети достигла 116 млн человек. Это 2,5% от общего числа интернет-пользователей. Русский язык занимает девятое место в мире по распространённости в Интернете<sup>31</sup>. Более того, Рунет имеет значительный потенциал для дальнейшего роста и развития, поскольку уровень проникновения Интернета в России остаётся пока ещё не слишком высоким, составляя около 76%. По нашим оценкам, основанным на данных RLMS-HSE, в 2019 году только половина российских работников использовали Интернет в офисе или дома для выполнения своих рабочих обязанностей. И только 8% российских пользователей используют Интернет для поиска работы [Abdrakhmanova et al., 2020].

*Русскоязычные биржи удалённой работы.* Развитие рынков удалённой работы в Рунете, как и развитие информационно-коммуникационных технологий в целом, происходило с некоторым опозданием по сравнению с западными странами. На рубеже нового тысячелетия, когда уже успешно функционировали первые англоязычные биржи удалённой работы, только 3–4% российского населения имели доступ к Интернету [Ослон, 2001; Перфильев, 2003].

Тем не менее уже в конце 1990-х — начале 2000-х годов в России проявился отчётливый интерес к фрилансу и стали предприниматься попытки создания инфраструктуры для рынков удалённой работы. Именно тогда возникли первые российские онлайн-платформы для независимых профессионалов — goody.ru, rubler.ru, telerabotnik.com,

---

<sup>31</sup> Top Ten Languages Used in the Web — March 31, 2020. URL: <https://www.internetworldstats.com/stats7.htm> (дата обращения 15.02.2022).

которым, однако, не суждено было добиться успеха<sup>32</sup>. Первым успешным русскоязычным ресурсом, соединившим независимых профессионалов и заказчиков их услуг, считается украинский портал Weblancer.net, основанный в 2003 году и ориентированный в большей степени на IT-специалистов. Имея репутацию надёжной и проверенной временем биржи, Weblancer.net до сих пор является одной из влиятельных русскоязычных платформ по поиску и предложению работы для фрилансеров, несмотря на значительное отставание по количественным показателям от лидеров рынка (см. табл. 1.2).

Лидером русскоязычного рынка удалённой работы на протяжении многих лет является платформа FL.ru (до 2013 года — Free-lance.ru), основанная в 2005 году Антоном Мажириным и Василием Воропаевым и ориентированная на спектр профессиональных навыков. В настоящее время на этой бирже зарегистрировано более 6,3 млн пользователей, а количество новых публичных проектов составляет около тысячи в день. Появление портала FL.ru послужило своего рода отправной точкой и стимулом для развития всего русскоязычного рынка фриланс-услуг на территории России и стран СНГ. Кроме того, FL.ru сыграл важную роль в институционализации статуса фрилансера в российском обществе: биржа активно популяризировала через СМИ фриланс-культуру и стиль жизни независимого работника, организовывала всероссийские конференции фрилансеров и даже учредила специальный праздник — День фрилансера (19 мая). В 2018 году крупнейшую российскую биржу для фрилансеров приобрела компания *TalentTech*, входящая в «Севергрупп» Алексея Мордашова. По оценке экспертов, сделка могла пройти в диапазоне 500–700 млн рублей<sup>33</sup>. Динамика числа зарегистрированных пользователей на платформе FL.ru представлена на рисунках 1.5 и 1.6.

---

<sup>32</sup> См.: *Антропов С.* Кто и когда придумал удалённую работу? // Kadrof.ru. URL: <https://www.kadrof.ru/history.shtml> (дата обращения 15.02.2022).

<sup>33</sup> См.: *Рожков Р.* «Севергрупп» вышла на биржу труда // Коммерсантъ. 2018. 31 июля. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3701008> (дата обращения 15.02.2022).

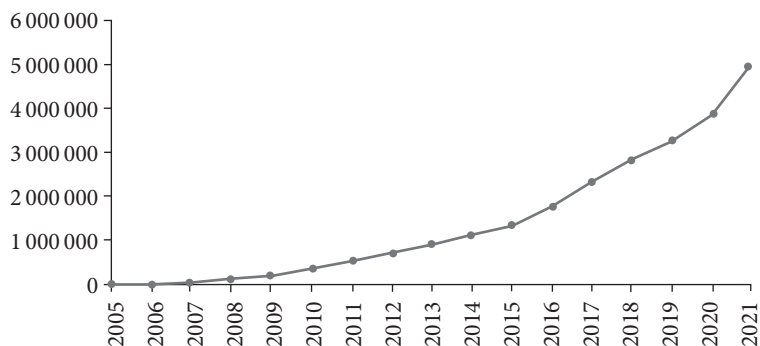


Рис. 1.5. Рост числа зарегистрированных фрилансеров по данным фриланс-биржи FL.ru

Источник: <https://www.fl.ru/freelance-history/>.

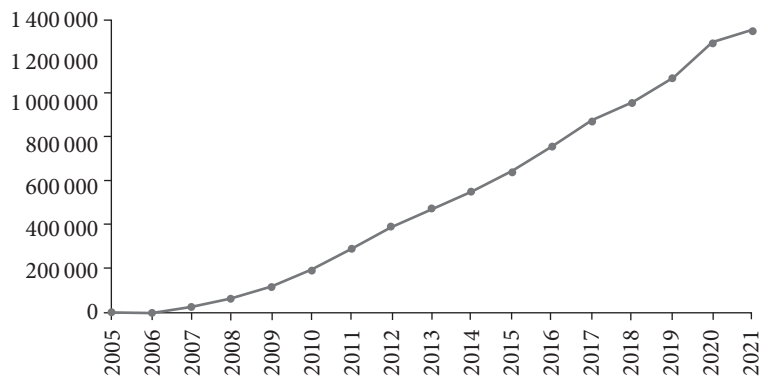


Рис. 1.6. Рост числа зарегистрированных заказчиков по данным фриланс-биржи FL.ru

Источник: <https://www.fl.ru/freelance-history/>.

Другим заметным игроком является общепрофессиональная биржа удалённой работы Freelance.ru, созданная в 2010 году. В последнее время она пытается потеснить FL.ru в русскоязычном информационном пространстве. В частности, по инициативе создателя и руководителя Freelance.ru Кирилла Аношина в России ежегодно проводятся

форум «Цифровые воротнички», в котором принимают участие руководители крупнейших фриланс-бирж, фрилансеры и эксперты, и престижный конкурс для фрилансеров «Золотое копье»<sup>34</sup>. Кирилл Аношин также является руководителем Национальной гильдии фрилансеров<sup>35</sup>.

Сравнительно недавно появившаяся на русскоязычном рынке биржа удалённой работы Kwork.ru фокусируется в основном на небольших и максимально стандартизованных проектах, которые предлагаются фрилансерам для выполнения по фиксированной цене от 500 рублей (впервые подобная модель «магазина фриланс-услуг» была предложена компанией Fiverr.com).

Вполне реальными конкурентами универсальным платформам для фрилансеров можно считать также многочисленные и разнообразные специализированные биржи удалённой работы, которые существуют буквально для каждого востребованного на рынке фриланс-услуг вида деятельности. Так, на русскоязычном рынке присутствуют две крупные специализированные платформы для людей, занимающихся написанием текстов, — копирайтеров и рерайтеров: Advego.com сообщает о 3 млн пользователей, а на Etxt.ru зарегистрированы около 1,5 млн пользователей<sup>36</sup>. Данные платформы, ориентированные в основном на создание контента для веб-сайтов, предлагают фрилансерам преимущественно микрозадачи, такие, например, как написание небольшого фрагмента текста по цене от 20 рублей за тысячу символов. Поскольку средняя цена одного такого проекта составляет 100–150 рублей, эти платформы, естественно, не попадают в число лидеров рынка по общей валовой выручке.

Мировой финансовый кризис 2008–2009 годов, повлекший за собой массовые сокращения работников и значительное снижение зара-

---

<sup>34</sup> См. сайт проекта: <https://goldenlance.ru/>.

<sup>35</sup> Официальный сайт: <https://гильдия-фрилансеров.рф/>.

<sup>36</sup> Специализация подобных платформ проявляется, в частности, в том, что они предоставляют пользователям уникальные сервисы: проверка орфографии и уникальности текстов, транслитерация, SEO-анализ, магазин готовых статей и др.

ботной платы на предприятиях, невольно внёс свой вклад в активное развитие фриланса в России. Именно в этот период наблюдалось возрастание интереса к аутсорсингу со стороны российских компаний, желающих сэкономить на постоянном персонале. С другой стороны, всё больше специалистов, ранее занятых в штате организаций, начали рассматривать для себя новые возможности трудоустройства и свободную занятость. В результате стали активно развиваться специализированные рынки фриланса в таких областях, как копирайтинг, программирование, создание веб-сайтов, дизайн, консалтинг и т.д.

В 2014 году новая волна кризиса захлестнула российскую экономику. Цены на нефть поползли вниз, потянув за собой курс национальной валюты, которая резко обесценилась по отношению к доллару США и евро. В связи с существенным падением курса рубля произошло относительное удешевление услуг российских фрилансеров для западных заказчиков, что подтолкнуло их к интеграции в глобальные рынки удалённой работы. В настоящее время, по оценкам различных исследователей, Россия стабильно входит в число стран — лидеров по числу людей, зарегистрированных на зарубежных онлайн-платформах [Graham, Hjorth, Lehdonvirta, 2017; Kässä, Lehdonvirta, 2018].

Очень сложно подсчитать точное количество специалистов, получающих проекты через биржи удалённой работы как в России, так и в других странах. Всего в Рунете сейчас функционирует несколько десятков онлайн-платформ, где размещаются заказы для фрилансеров<sup>37</sup>. Время от времени появляются новые ресурсы, а уже существующие постепенно теряют известность или вовсе закрываются. Биржи удалённой работы значительно различаются по количеству зарегистрированных пользователей, бизнес-моделям, профессиональной специализации участников. В таблице 1.2 представлены пять крупнейших универсальных русскоязычных платформ. При этом интересно, что две из них имеют украинское происхождение, то есть фактически созданы в Украине (сайт [Freelancehunt.com](http://Freelancehunt.com) имеет также отдельную

---

<sup>37</sup> На интернет-ресурсе [Kadrof.ru](http://Kadrof.ru) в списке бирж для фрилансеров значится более 120 сайтов. См.: [https://www.kadrof.ru/cat\\_exchange.shtml](https://www.kadrof.ru/cat_exchange.shtml).

**Таблица 1.2.** Крупнейшие русскоязычные онлайн-платформы для фрилансеров, 2021 год

Платформа	Страна	Год	Количество пользователей, тыс. человек*	Количество фрилансеров, тыс. человек*	Количество проектов в месяц, тыс.	Суммарный месячный бюджет, млн руб.
FL.ru	Россия	2005	6300	5000	18,7**	300**
Kwork.ru	Россия	2015	5000	3000	20*	100*
Freelancehunt.com	Украина	2005	1000	775	12,0**	100**
Freelance.ru	Россия	2010	2200	1500	7,5**	60**
Weblancer.net	Украина	2003	1500	1000	4,0**	30**

**Примечание.** Оценки и расчеты авторов на основе данных, полученных из открытых источников:

\* данные онлайн-платформ;

\*\* PrimeLance. Аналитический сервис фриланс-рынка. URL: <https://primelance.com/rus/analytics/>.

версию на украинском языке). Эти универсальные биржи удалённой работы предназначены в основном для людей, обладающих высоким и средним уровнем квалификации и являющихся специалистами в различных профессиональных областях, таких как программирование, веб-разработка, графический дизайн, тексты, мультимедийное аудио, фото, видео, инженерия, маркетинг, консалтинг.

Попробуем примерно оценить общее количество фрилансеров, зарегистрированных на русскоязычных биржах удалённой работы. Однако сразу оговоримся, что к этим результатам следует относиться с большой осторожностью. Цифры, которые платформы демонстрируют в публичном пространстве, не всегда вызывают доверие. Простое суммирование количества зарегистрированных пользователей не даёт надёжной информации о фактической численности фрилансеров на постсоветском пространстве, поскольку у отдельных лиц обычно имеются профили на нескольких сайтах и многие из существующих акка-

унтов являются неактивными<sup>38</sup>. Тем не менее регистрации на биржах удалённой работы отражают растущий интерес к фрилансу в России.

На сегодняшний момент в России функционируют пять крупных платформ (FL.ru, Kwork.ru, Freelance.ru, Advego.com и Etxt.ru), каждая из которых имеет более 1 млн зарегистрированных фрилансеров, что в совокупности даёт более 14 млн аккаунтов. Две украинские платформы, работающие на русском языке (Freelancehunt и Weblancer), добавляют ещё не менее 1,5 млн. Предположим, что на других небольших русскоязычных фриланс-платформах, а также сайтах для поиска работы, предлагающих вакансии для удалённой работы фрилансеров (например, YouDo, Profi и др.), в совокупности присутствует ещё как минимум 2,5 млн человек<sup>39</sup>. Таким образом, в 2021 году общее число аккаунтов, зарегистрированных на русскоязычных биржах удалённой работы, составляло порядка 18 млн. Опираясь на исследования зарубежных коллег, интервью с экспертами рынка, а также собственный исследовательский опыт, мы предполагаем, что реальную деятельность ведут не более 10% пользователей, а активных фрилансеров, регулярно получающих заказы, ещё меньше [Kässi, Lehdonvirta, Stephany, 2021; Kuek, 2015]. Далее необходимо внести поправку на то, что участники рынка могут быть зарегистрированы одновременно на нескольких платформах: имеющиеся данные указывают на то, что в среднем фрилансеры присутствуют на двух биржах удалённой работы.

В итоге, со многими оговорками, мы получаем около 1 млн более-менее активных фрилансеров. Много это или мало? По данным Росстата, численность рабочей силы в возрасте 15 лет и старше в 2021 году составила около 75 млн человек (из них около 71 млн классифицировались как занятые экономической деятельностью и 4 млн — как безработные)<sup>40</sup>.

---

<sup>38</sup> Методологические проблемы изучения фрилансеров и рынков удалённой работы детально рассматриваются в главе 2.

<sup>39</sup> В частности, Workzilla — около 600 тыс. фрилансеров, Freelancejob — 120 тыс., Хабр Фриланс — 60 тыс.

<sup>40</sup> Занятость и безработица в Российской Федерации в декабре 2020 года // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/70843/document/114320> (дата обращения 15.02.2022).

Таким образом, фрилансеры составляют около 1,5% от всех занятых, что как минимум втрое больше, чем наши оценки десятилетней давности [Стребков, Шевчук, 2009а]. В целом эта цифра выглядит вполне реалистично на фоне того, что, по многим данным, самозанятость (индивидуальная трудовая деятельность) в России находится на уровне 5–6% (а с учетом вторичной занятости даже чуть больше)<sup>41</sup>. Повторимся, что данные расчёты относятся только к фрилансерам, которые регистрировались на биржах удалённой работы («платформенным фрилансерам»), оставляя за бортом, по-видимому, немалое количество фрилансеров, которые работают с заказчиками напрямую (минуя биржи), в том числе с использованием электронных средств коммуникации, собственных сайтов, социальных сетей и др. Наши расчёты также не учитывают россиян, зарегистрированных на глобальных англоязычных платформах.

Далее обсудим количество и стоимость заказов<sup>42</sup>. В 2021 году на пяти универсальных русскоязычных фриланс-платформах (FL.ru, Kwork.ru, Freelancehunt.com, Freelance.ru и Weblancer.net) в совокупности публиковалось ежемесячно более 60 тыс. проектов на общую сумму 590 млн рублей. Таким образом, средняя цена одного проекта составила около 9,5 тыс. рублей. На долю крупнейшей биржи удалённой работы FL.ru приходилось около 30% всех проектов и около половины их общей стоимости. Средняя цена проекта на FL.ru составила 16 тыс. рублей<sup>43</sup>.

Для сравнения: каждая из двух крупнейших мировых платформ для фрилансеров Freelancer.com (55 млн пользователей) и Upwork.com

---

<sup>41</sup> См., например, данные Международной организации труда (МОТ). URL: <https://ilostat.ilo.org>.

<sup>42</sup> Здесь и далее используются данные с сайта: <https://primelance.com/rus/analytics>. Детально структура спроса и предложения на биржах рассмотрена в главе 3.

<sup>43</sup> Обсуждая стоимость проектов, опубликованных на биржах удалённой работы, следует учитывать, что значительное число сделок между фрилансерами и заказчиками происходит напрямую, без публичного размещения заказов, а также за пределами самих платформ.



(17 млн пользователей) ежемесячно размещает в 6–10 раз больше проектов, чем FL.ru (200 тыс. и 115 тыс. соответственно). Разница в средней цене проекта ещё больше увеличивает разрыв между глобальными платформами и их русскоязычными аналогами. Общая стоимость всех проектов, *ежедневно* публикуемых на Freelancer.com и Upwork.com, выше, чем *ежемесячная* стоимость всех проектов на пяти ведущих русскоязычных платформах (10,5 млн долларов против 8 млн). Также отметим, что российские биржи удалённой работы пока отстают от англоязычных аналогов по своему техническому оснащению (в частности, в плане использования алгоритмических решений).

Тенденции развития информационных технологий в России и на постсоветском пространстве открывают широкие возможности для дальнейшего поступательного расширения рынков удалённой работы. Можно предположить, что в ходе дальнейшей информатизации и интернетизации значительное число работников проявит интерес к новой форме самозанятости

## В СУХОМ ОСТАТКЕ

- Фрилансер — это независимый профессионал, занятый преимущественно интеллектуальным трудом в сферах нематериального производства с высокой ролью информации, знаний и творчества, который не является сотрудником организаций и не включён в традиционные трудовые отношения, а самостоятельно реализует трудовые услуги на рынке различным клиентам, обладая высоким уровнем трудовой автономии.
- Традиционный независимый профессионал доцифровой эпохи обслуживал локальный спрос, был встроен в местные сообщества, полагался на постоянных клиентов и «сарафанное радио», встречался со своими клиентами лично. Электронный фрилансер (фрилансер-телеработник) ранней цифровой эпохи перенёс значительную часть своих взаимодействий с клиентами в удалённый режим, а также стал искать новых клиентов через Интернет. С появлением на пороге тысячелетия бирж удалённой работы фрилан-

сер превратился в платформенного работника, подключённого к транснациональному (и потенциально глобальному) рынку труда и осуществляющего весь деловой цикл преимущественно через цифровые платформы.

- Двойственность структурной позиции фрилансера (между предпринимателем и работником) отражается в различных теориях. Можно выделить четыре исследовательские перспективы: фриланс как 1) стратегия адаптации; 2) проявление прекаризации; 3) путь к предпринимательству; 4) стиль жизни.
- В России фриланс представляет собой инновационную трудовую практику как с точки зрения удалённой работы на основе современных информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), так и в плане самостоятельной занятости, традиции которой в постсоветском контексте чрезвычайно слабы.
- На основе русского языка сложился самостоятельный рынок удалённой работы, участниками являются не только россияне, но также жители бывших республик Советского Союза и стран дальнего зарубежья. Совокупное число аккаунтов фрилансеров на русскоязычных биржах удалённой работы составляет около 18 млн, а количество более-менее активных фрилансеров — около 1 млн.

**Strebkov, Denis O., Shevchuk, Andrej V.** What do we know about freelancers? Sociology of free employment [Text] / D. O. Strebkov, A. V. Shevchuk; National Research University Higher School of Economics. — Moscow: HSE Publishing House, 2022. — 528 pp. — (HSE Monographs: Social and Economic Sciences). — 600 copies. — ISBN 978-5-7598-2722-1 (hardcover). — ISBN 978-5-7598-2804-4 (e-book).

The monograph examines a new phenomenon in the Russian labor market — the self-employment of independent professionals (freelancers) working remotely using the Internet. How many freelancers are in Russia? How do they live and work? What are the work values and motivation of freelancers? What are the opportunities and risks of independent employment? What are the prospects for the development of freelancing in Russia? The authors provide answers to these and other questions based on unique empirical data — four waves of the large-scale monitoring “Russian Freelance Survey”, covering the period from 2009 to 2019. Over the past decade, significant changes have occurred in the socio-demographic and professional composition of freelancers, as well as in the formal and informal institutions in the online labor market. The study sheds light on the key trends, documents the diffusion of innovative labor practices among a wider population of Russian workers, and reveals important problems along the way. The book fits into a growing body of literature on nonstandard work in the information economy, contributing to the renewal of empirical knowledge and theoretical concepts within the sociology of work. It discusses the reasons and potential policy implications of these findings for the future development of online platform work in Russia.

The book is of interest not only to social science scholars but also to a larger audience interested in the labor market trends.

*Научное издание*

МОНОГРАФИИ ВШЭ:  
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Стребков Денис Олегович  
Шевчук Андрей Вячеславович

**Что мы знаем о фрилансерах?  
Социология свободной занятости**

Зав. книжной редакцией *Е.А. Бережнова*  
Редактор *К.А. Залесский*  
Компьютерная верстка: *С.В. Родионова*  
Корректор *О.И. Ростковская*  
Дизайн обложки: *И.В. Ветров*

Фотография на обложке: [https://unsplash.com/photos/PFC2fY9LE\\_g](https://unsplash.com/photos/PFC2fY9LE_g)

Все новости издательства — <http://id.hse.ru>

По вопросам закупки книг обращайтесь в отдел реализации  
Тел.: +7 499 611-24-16, +7 495 624-40-27  
[bookmarket@hse.ru](mailto:bookmarket@hse.ru)

Национальный исследовательский университет  
«Высшая школа экономики»  
101000, Москва, ул. Мясницкая, 20  
Тел.: +7 495 624-40-27

Подписано в печать 29.08.2022. Формат 60×88/16  
Гарнитура Minion. Усл. печ. л. 28,7. Уч.-изд. л. 22,2  
Тираж 600 экз. Изд. № 2673. Заказ №

Отпечатано в АО «Первая Образцовая типография»  
Филиал «Чеховский Печатный Двор»  
142300, Московская обл., г. Чехов, ул. Полиграфистов, д. 1  
[www.chpd.ru](http://www.chpd.ru), e-mail: [sales@chpd.ru](mailto:sales@chpd.ru), тел.: +7 499 270-73-59

Серия  
«**МОНОГРАФИИ ВШЭ**»

готовятся к выпуску:

*Социально-экономические науки*

**УПРАВЛЕНИЕ КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОЙ КОМПАНИЕЙ:  
ОСНОВНЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ  
ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ**

Под научной редакцией

В.А. Ребязиной, М.М. Смирновой

ISBN 978-5-7598-2558-6

I квартал 2023 г.

*Гуманитарные науки*

В.П. Претер

**В ЦЕНТРЕ ЦИКЛОНА.  
ИНСТРУМЕНТЫ МАРШАЛЛА МАКЛЮЭНА  
ДЛЯ АНАЛИЗА МЕДИАСРЕД**

ISBN 978-5-7598-1797-0

IV квартал 2022 г.

В.В. Баранова

**ЯЗЫКОВАЯ ПОЛИТИКА БЕЗ ПОЛИТИКОВ.  
ЯЗЫКОВОЙ АКТИВИЗМ И МИНОРИТАРНЫЕ ЯЗЫКИ  
В РОССИИ**

ISBN 978-5-7598-2580-7

IV квартал 2022 г.